

The Influence Of Work Motivation, Occupational Safety And Health On The Performance Of Plant-2 Employees At PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang

Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Plant-2 Pada PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang

Ragha Dzaky Syafiqri^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.raghasyafiqri@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,
wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Optimizing the performance quality of every organization and/or company has become crucial, necessitating drivers for employees to enhance their performance quality, such as work motivation and occupational health and safety (K3) provided by the organization and/or company to each employee. This study aims to investigate the influence of work motivation and occupational health and safety (K3) on the performance of Plant-2 employees at PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang. The research employs a verificative analysis method with a quantitative approach using multiple regression analysis. The results indicate that hypothesis H1 is accepted, signifying that work motivation significantly affects employee performance. Furthermore, H2 is rejected, indicating that occupational health and safety do not significantly affect employee performance. Additionally, H3 is accepted, suggesting a simultaneous influence of work motivation and occupational health and safety on the performance of Plant-2 employees at PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang, accounting for 35.7%, with the remaining 64.3% influenced by other variables.

Keywords: Work Motivation, (K3), Employee Performance.

ABSTRAK

Optimisasi kualitas kinerja setiap organisasi dan perusahaan menjadi hal penting, oleh karena itu penting untuk memiliki faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya, seperti motivasi kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) yang diberikan oleh organisasi dan perusahaan kepada setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh motivasi kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan Plant-2 di PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang. Metode penelitian ini menggunakan analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hipotesis H2 ditolak, yang berarti bahwa K3 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H3 juga diterima, menunjukkan adanya pengaruh simultan antara motivasi kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan Plant-2 di PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang sebesar 35,7%, sedangkan 64,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, (K3), Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Manajemen ketenagakerjaan berperan sangat penting serta berdampak terhadap semua aspek dalam sebuah organisasi perusahaan. Karena itu, dalam upaya meraih dan menggapai setiap visi dan misi organisasi, dibutuhkan perolehan tenaga kerja yang unggul. Saat ini, pengaruh globalisasi terhadap teknologi baru sangat berkembang pesat dalam dunia industri seperti berbagai macam atau jenis alat produksi yang semakin canggih. Perubahan demografi dan pergerakan populasi memiliki konsekuensi terhadap tekanan pada lingkungan global (Qomariyatus Sholihah, 2018).

PT. Sinar Agung Pemuda berdiri pada tahun 1994, di daerah Jakarta Timur dengan awal pekerjaan berupa *job order*. Seiring dengan perkembangan perusahaan, pola pekerjaan di *customer* mulai berubah ke jenis pekerjaan *regular/ mass proction* (produk massal). Bertambahnya *customer-customer* yang disertai dengan berbagai tuntutan *costumer*. Maka PT. Sinar Agung Pemuda mengembangkan diri dengan membuka *Plant-2* untuk *Line Stamping Press Part* dan *Welding* dengan jumlah karyawan 191 orang. PT. Sinar Agung Pemuda Plant 2 berlokasi di Kawasan Delta Silicon 1, Jl. Meranti 3, No. 7, Blok 1.10 Lemahabang, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa barat 17550.

Disamping perkembangannya, Kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam pelaksanaan rencana kegiatan yang terbaik (Pertiwi, 2022:1887) dalam (Fikiana, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi, 2023). Berikut ialah hasil sasaran kinerja PT. Sinar Agung Pemuda selama dua tahun terakhir terhitung dari tahun 2021, sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja PT. Sinar Agung Pemuda

No	Sasaran Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Target	Actual	Target	Actual
1.	Reject Ratio	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%
2.	Delivery	100%	100%	100%	100%
3.	Efisiensi Produksi	90%	95%	90%	94%

Sumber: PT. Sinar Agung Pemuda, 2023

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2022 terdapat penurunan efisiensi produksi sebesar 1% dari tahun sebelumnya yang dipengaruhi oleh ketidak sesuaian target *reject ratio* terhadap *actual reject ratio*. Target *reject ratio* pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 1% dari target 5%.

Dengan demikian, PT. Sinar Agung Pemuda Plant-2 harus selalu meningkatkan kinerja karyawan terhadap efektifitas dan efisiensi dalam setiap produktifitas karyawan dalam bekerja, diantaranya seperti pemberian motivasi terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi kualitas kinerja dalam membentuk dan menjaga *team work* yang *solid*, agar dapat mempererat hubungan antar karyawan.

Menurut (Eldasisca Dwapatesty et al., 2021:3001-3002) Fenomena penurunan kualitas kerja sering kali disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja seseorang, yang sering kali berhubungan dengan kurangnya semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, ketika seseorang bekerja dengan fokus pada tujuan dan semangat, mereka akan memosisikan dirinya pada lingkungan yang dapat memotivasinya dalam meningkatkan kinerja dan antusiasme mereka.

Upah adalah salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu sebagai pendorong kesediaan para buruh/pekerja untuk melakukan lebih dari tugas yang diberikan (Eka Warna et al., 2020:356). Berdasarkan keputusan direksi nomor : 24/HR/X/2019 bahwa struktur skala upah PT. Sinar Agung Pemuda, diantaranya:

Tabel 2. Struktur Skala Upah PT. Sinar Agung Pemuda

No	Bagian	Jenis-Jenis Pendapatan			Dana /Dana Operasional	Taktis
		UMR	Premi	Tunjangan		
1.	Operator (Range)	✓	✓			
2.	Ka. Seksi	✓	✓	✓		
3.	Ka. Bagian	✓	✓	✓		
4.	Manager	✓	✓	✓	✓	

Sumber: PT. Sinar Agung Pemuda, 2023

Berdasarkan tabel diatas, mengenai putusan direksi nomor : 24/HR/X/2019 bahwa struktur skala upah PT. Sinar Agung Pemuda. Bagian Operator hanya mendapatkan upah (UMR dan Premi), sedangkan untuk bagian Ka. Seksi mendapatkan upah (UMR, Premi, dan Tunjangan), selanjutnya untuk bagian Ka. Bagian mendapatkan upah (UMR, Premi, dan Tunjangan), dan Manager mendapatkan upah (UMR, Premi, Tunjangan, dan Dana Taktis/ Dana Operasional). Berdasarkan penjelasan tabel tersebut, dapat dilihat terjadi kesenjangan dalam pemberian tunjangan antara Operator dan Ka. Seksi maupun Ka. Bagian, kesenjangan tersebut dapat memberikan kecemburuan sosial dan dapat mempengaruhi kualitas kinerja para pegawai.

Secara tidak disadari, adanya hubungan positif antara motivasi dalam bekerja dengan tingkat K3 karyawan dalam mengimplementasikan kebijakan *reward* (tunjangan) yang baik terkait dengan asuransi atau jaminan dalam menjamin K3 pegawai agar merasa lebih dihargai serta diperhatikan ketika menjalankan tugas mereka. Hal ini menciptakan suasana lingkungan kerja yang seimbang dan harmonis.

Menurut (Ratu Mira Ferial, 2020:272-273) Fenomena K3 menggambarkan kondisi fisik, psikologis, dan fisiologis para pekerja yang dipengaruhi oleh fasilitas lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Berikut merupakan tabel monitoring PT. Sinar Agung Pemuda Plant-2 dalam upaya memantau dan untuk mengevaluasi kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan, sebagai berikut:

Tabel 3. Monitoring Kalender Kecelakaan Kerja Periode 2021 s/d 2023

Monitoring Kalender Kecelakaan Kerja		
Item	Tahun 2021	Tahun 2022
A ●	0	0
B ●	10	10
C ●	0	0
D ●	0	0

Sumber: PT. Sinar Agung Pemuda, 2023

Keterangan:

- = (Aman) tidak ada kecelakaan kerja.
- = Terjadi kecelakaan ringan dan tidak menyebabkan cacat tetap.
- = Terjadi kecelakaan sedang yang menyebabkan cacat ringan.
- = Terjadi kecelakaan berat yang menyebabkan meninggal dunia.



Gambar 1. Diagram Chart Kecelakaan Kerja Periode 2021 s/d 2022

Sumber: PT. Sinar Agung Pemuda, 2023

Dari hasil observasi pengumpulan data empiris peneliti dapat disimpulkan, bahwa pada tahun 2021 bulan April dan November terjadi kelonjakan kecelakaan kerja ringan dan tidak menyebabkan cacat tetap. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan kecelakaan kerja ringan dan

tidak menyebabkan cacat tetap pada bulan Februari yang disebabkan oleh kelalaian karyawan dalam ketidakpatuhan karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD).

PT. Sinar Agung Pemuda *Plant-2* mengalami beberapa kecelakaan ringan dan tidak menyebabkan cacat tetap. Walaupun sudah termasuk terhadap penurunan dari tahun ke tahun, akan tetapi setiap perusahaan selalu menginginkan *zero accidents*. Sebagaimana dengan semakin rendahnya atau dengan ketidakadaannya kecelakaan kerja yang terjadi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan PT. Sinar Agung Pemuda *Plant-2* dalam mewujudkan visi dan misi PT. Sinar Agung Pemuda *Plant-2*.

Diharapkan bahwa dengan adanya Undang-Undang tentang keselamatan serta kesehatan kerja, para karyawan akan memiliki perlindungan dan hak untuk mempertahankan serta menanyakan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan standar keselamatan kerja yang ditetapkan. (A. Rusdiana & Qiqi Yulianti Zaqiah, 2014:298) Salah satu tujuan utama dari implementasi K3 yang ditetapkan dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang K3 adalah untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang *safe and healthy*, diantaranya:

- 1) Menyediakan perlindungan dan jaminan keselamatan di tempat kerja bagi seluruh pegawai.
- 2) Aman dan efisiensi dalam setiap sumber produksi yang akan digunakan harus selalu dipastikan.
- 3) Kondisi produktifitas secara nasional harus terjamin kesejahteraannya.

Berdasarkan Pasal 86 ayat dari UU NO. 13 Tahun 2003 perihal ketenagakerjaan, mengenai hak perlindungan bagi pegawai dan jaminan keselamatan serta kesehatan di dalam lingkungan kerja. (Beni Agus Setiono & Tri Andjarwati, 2019:4).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martha and Maiwan (2020) ditemukan adanya korelasi positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, diamati penemuan penelitian yang berbeda dalam studi sebelumnya oleh Hasmalati (2017), yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja tidak adanya korelasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yudi Kristanto et al., 2023) ditemukan adanya korelasi positif antara K3 terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang berbeda diamati dalam studi sebelumnya oleh Murwani (2017) pada (Atikah Putri, 2021:11), yang menunjukkan bahwa K3 tidak adanya korelasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan utama dalam penelitian kali ini ialah untuk memahami dan menganalisis dampak motivasi kerja serta faktor K3 terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah (parsial) maupun secara bersamaan (simultan).

Mengenai dasar dari fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik dalam melakukan penelitian mengenai sejauh mana keterpengaruh penerapan motivasi kerja serta K3 terhadap kinerja karyawannya. Maka dari pada itu, peneliti berminat mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan *Plant-2* Pada PT. Sinar Agung Pemuda - Cikarang"

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Ni Wayan Dian Irmayani, 2022:1-2) dalam bukunya, menjabarkan beberapa definisi para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, diantaranya: Melayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan sebagai kajian dan penerapan praktis dalam mengelola interaksi dan fungsi tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi, individu karyawan, dan masyarakat secara *holistic* (menyeluruh). Sedangkan menurut Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses penggunaan, peningkatan, evaluasi, pemberian imbalan, dan pengelolaan individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi atau kelompok kerja. Tetapi menurut Achmad S. Rucky, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan praktik yang efisien dalam mengelola proses penerimaan, pemanfaatan, pembinaan, dan

pemeliharaan personel organisasi secara efektif, dengan tujuan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia demi pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesis bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah kajian dan penerapan praktis dalam mengelola individu ataupun kelompok mengenai proses penerimaan, pemanfaatan, pembinaan, dan memelihara serta pemberian imbalan yang sesuai secara *holistic* (menyeluruh) dalam upaya meningkatkan dan mengevaluasi guna mengoptimalkan tujuan organisasi.

Hubungan Perilaku Organisasi dalam Motivasi Kerja

McShare dan Von Glinow yang dikutip Widodo (2013:10) dalam (Candra Wijaya, 2017:11-12) MARS merupakan sebuah model alternatif dari perilaku organisasi mengenai tingkah laku individu, diantaranya:

a. **Motivation** atau motivasi mencerminkan kekuatan internal yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan kekuatan (*persistence*) seseorang dalam perilaku sukarela; b. **Aptitudes** adalah potensi alami yang membantu individu dalam mempelajari tugas tertentu dengan cepat dan mengeksekusinya secara lebih efektif.; c. **Role Perception** atau pemahaman akan peran adalah hal yang penting untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.; d. **Situational Factors** atau faktor situasi adalah kondisi eksternal yang berada di luar kendali langsung pekerja yang dapat membatasi atau mempermudah perilaku dan kinerja mereka. Secara tidak langsung keempat elemen model MARS ini, mempengaruhi secara sukarela segala perilaku di tempat kerja dan hasil *holistic* (keseluruhan) dalam kinerjanya. Dalam hal tersebut, penulis hanya akan mengkorelasikan antara perilaku organisasi dengan motivasi kerja.

Motivasi Kerja

Jauhari (2021) pada (Dwi Songgo Panggayudi et al., 2023; Imelda Amelia Widiastuti et al., 2023:311). Motivasi kerja adalah elemen penting karena dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja dengan lebih tekun. Sedangkan menurut Robbin (2002:55) dalam (Budi Rismayadi et al., 2020) motivasi kerja adalah keinginan untuk berusaha sebagai tanda kesediaan, dalam hal ini kesediaan untuk memenuhi tujuan organisasi. Secara prinsip, perusahaan berharap agar karyawan tidak hanya bersedia dan mampu untuk bekerja, tetapi juga memiliki tingkat motivasi yang tinggi, seperti melalui pemberian gaji atau upah (imbalan), pencapaian, keterikatan, kekuasaan, atau peluang karier. Upah merupakan sebagian dari pada salah satu faktor yang secara penting mempengaruhi motivasi dalam bekerja dengan mendorong keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi lebih besar dalam pekerjaannya (Eka Warna et al., 2020:356).

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesis bahwa Motivasi Kerja merupakan sebuah keinginan sebagai tanda kesediaan atau pendorong seseorang dalam bekerja untuk tujuan organisasi.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Hamzah B. Uno, 2023:60) terdapat dua dimensi motivasi kerja, diantaranya:

- a. Dimensi dorongan dari dalam
 - Rasa dapat dipercaya dalam menjalankan tugas.
 - Mempunyai kejelasan dalam tujuan dan menyukai tantangan.
 - Adanya reaksi terhadap hasil pekerjaan.
 - Menikmati pekerjaan.
 - Selalu berusaha menjadi lebih baik dari orang lain.
 - Selalu memprioritaskan prestasi atas kinerja yang dikerjakan.
- b. Dimensi dorongan dari luar

- Senantiasa berupaya mencukupi kebutuhan hidup dan pekerjaan.
- Merasa senang mendapat pujian atas pencapaian.
- Berusaha bekerja untuk memperkuat insentif.
- Selalu bekerja dengan mengharapkan dapat memperoleh perhatian dari rekan kerja dan pimpinan.

Hubungan Industrial dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perkembangan sektor industri yang di dorong oleh perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan akan berdampak pada ekonomi dan perkembangan ini berkontribusi terhadap permasalahan-permasalahan di bidang ketenagakerjaan, dengan demikian upaya K3 akan selalu dibutuhkan (Sri Darnoto, 2021:1).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Secara umum, K3 adalah studi tentang pencegahan, identifikasi, evaluasi, serta pengendalian risiko di lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi keselamatan serta kesehatan dalam upaya mensejahterakan para pegawai (Qomariyatus Sholihah, 2018:1). Selanjutnya menurut Widodo, (2015) dalam (Selvia Tri Purwanti & Wike Pertiwi, 2022) K3 didefinisikan sebagai langkah-langkah untuk menghindari kesalahan yang dilakukan oleh pekerja saat bekerja. Selaras dengan (Beni Agus Setiono & Tri Andjarwati, 2019:9-10) Meningkatkan produktifitas sebanyak mungkin merupakan salah satu upaya nan tujuan dalam mengupayakan pengaplikasian keselamatan nan kesehatan dalam bekerja dengan membentuk lingkungan kerja yang hidup, nyaman, dan aman.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesisakan bahwasanya pelayanan keselamatan nan kesehatan dalam bekerja ialah disiplin ilmu dalam meminimalisir kecelakaan serta menjamin kesehatan dengan tujuan memberikan rasa aman yang nyaman dalam lingkungan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Dimensi dan Indikator Keselamatan Kerja

Menurut (Moenir, 2014:3) terdapat dua dimensi keselamatan dalam bekerja, diantaranya:

1. Lingkungan kerja fisik: Secara fisik, usaha perusahaan dalam mengupayakan peningkatan keselamatan dalam bekerja, diantaranya:
 - a. Penyusunan peralatan dilengkapi dengan tanda dan rambu-rambu peringatan yang sesuai.
 - b. Memberikan pencegahan dan bantuan dalam kecelakaan kerja, seperti penyediaan pemadam kebakaran ringan dan kotak pertolongan pertama (P3K).
2. Lingkungan psikologis sosial; Secara psikologis hal ini tercemin dalam peraturan perusahaan tentang berbagai jaminan perusahaan kepada pekerjanya, yaitu:
 - a. Perlakuan adil terhadap seluruh karyawan. Semua karyawan diperlakukan sama terhadap peraturan perusahaan dan organisasi kerja
 - b. Pelaksanaan dan pemeliharaan polis asuransi untuk pekerja yang terlibat dalam pekerjaan berbahaya atau berisiko tinggi, di mana kemungkinan kecelakaan kerja sangat besar. Asuransi ini menyediakan jaminan terhadap macam-macam tingkat keparahan atas dampak yang terdampak kecelakaan. Sebagaimana dengan penyediaan asuransi dapat memberikan rasa tenang terhadap pegawai.

Dimensi dan Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2016:87) dalam (Abi Putra, 2020) terdapat tiga dimensi kesehatan dalam bekerja, diantaranya:

1. Lingkungan kerja medis; Sikap perusahaan ketika menghadapi permasalahan tercermin dalam kondisi lingkungan kerja dari sudut pandang medis adalah sebagai berikut:
 - a. Menjaga kebersihan lingkungan kerja selalu dijamin.
 - b. Penyediaan manajemen untuk pengelolaan sampah dan limbah.
2. Prasarana kesehatan bagi pekerja; Tindakan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja tercermin pada:
 - a. Penyediaan pasokan air yang bersih.
 - b. Fasilitas WC yang memenuhi standar.
3. Pelayanan kesehatan bagi pekerja; Tindakan perusahaan dalam menjaga kesehatan pekerja tercermin pada:
 - a. Layanan kesehatan untuk karyawan.
 - b. Pemeriksaan kesehatan bagi para pekerja.

Hubungan Perilaku Organisasi dalam Kinerja Karyawan

Kotze (2006:13) pada (Candra Wijaya, 2017:7) Kinerja di dalam manajemen sumber daya manusia akan mengalami peningkatan jika perilaku karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, Kotze mendukung kebutuhan akan *Behavior Kinetics*, suatu pendekatan ilmiah terhadap perubahan perilaku yang mampu memberikan empat fungsi ilmiah: 1. Deskripsi; 2. Penjelasan; 3. Prediksi; dan 4. Pengendalian. Selain itu, minat organisasi terhadap sumber daya manusia menunjukkan kecenderungan meningkat. Karyawan akan merasa dipercaya, didorong untuk berkembang, dan mendapat kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka.

Kinerja Karyawan

Sinambela (2012:88) pada (Wike Pertiwi & Citra Savitri, 2021) Ditegaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian setiap tugas yang dilaksanakan dengan penyesuaian dan peningkatan pekerjaan. (Antaiwan Bowo Pranogyo et al., 2021:9) Kinerja ialah serangkaian kompetensi yang mencakup prestasi dari hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan jumlah, ketika melakukan tugas dengan hasil pencapaian tujuan yang telah disesuaikan dengan ketetapan kriteria dalam standarisasi organisasi. Sedangkan menurut Dewi & Pertiwi (2022:343) pada (Ahmad Yusup et al., 2023). Kinerja merupakan sebuah tanggung jawab manajer untuk mendorong dan membimbing kinerja setiap karyawan.

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disintesisakan bahwasanya Kinerja adalah hasil dari eksekusi pekerjaan dengan hasil pencapaian tujuan yang telah disesuaikan dengan ketetapan kriteria dalam standarisasi organisasi.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

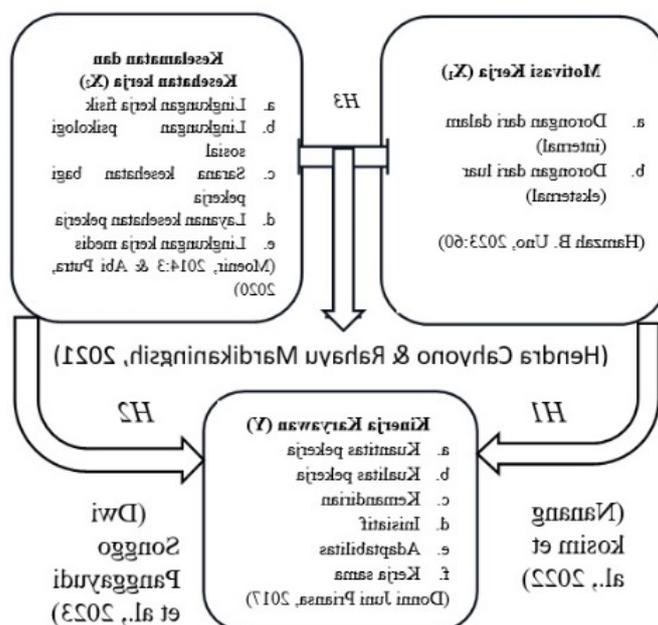
Dimensi evaluasi pengukuran kinerja menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) pada (Donni Juni Priansa, 2017) diantaranya:

1. *Quantity of work* (kuantitas pekerjaan); Ini mengacu pada kuantitas pekerjaan yang dikerjakan dan tingkat produktivitas yang di capai oleh karyawan dalam masa waktu tertentu.
2. *Quality of work* (kualitas pekerjaan); melakukan kegiatan secara menyeluruh, akurat, benar dan menyeluruh dalam pengelolaan tugas-tugas perusahaan yang sedang berjalan.
3. *Dependability* (kemandirian); Ini menggambarkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara independen dan menyelesaikan tugas-tugas dengan sedikit bantuan dari orang lain. Kemandirian ini juga mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dari karyawan.
4. *Initiative* (Inisiatif); aspek kemandirian, keluwesan berpikir dan tanggung jawab.

5. *Adaptability* (Adaptabilitas); Dari segi kemampuan beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan dalam merespon perubahan kebutuhan dan keadaan.
6. *Cooperation* (kerja sama); Hal ini mengacu pada kemampuan untuk bekerja secara tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya. Melaksanakan tugas dengan sepenuh dedikasi dan berkerja lembur dengan penuh semangat juga merupakan bagian dari hal ini.

Kerangka Berfikir Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Berfikir



Gambar 2. Kerangka Berfikir

Sumber: (Nanang kosim et al., 2022), (A. Rusdiana & Qiqi Yuliaty Zaqiah, 2022:298) dan (Donni Juni Priansa, 2017)

Hipotesis

Margono (2004:80) pada (Kumba Digdowiseiso, 2017:112) Asal usul kata hipotesis merupakan penggabungan kata "hipo" (*hypo*) yang kurang dari, dan "tesis" (*thesis*) yang mengacu pada asumsi. Dengan demikian, hipotesis dapat dipahami sebagai suatu pendapat ataupun kesimpulan awal yang termasuk dalam tahap sementara dan belum secara pasti terbukti sebagai sebuah tesis yang valid.

Sebagaimana para peneliti sebelumnya, maka dari pada itu penelitian kali ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H1 : Ada dugaan bahwa motivasi kerja, yang merupakan variabel (X1), memiliki pengaruh parsial terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

H2 : Ada dugaan bahwa K3, yang merupakan variabel (X2), memiliki pengaruh parsial terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

H3 : Ada dugaan bahwa motivasi kerja, serta K3 yang merupakan variabel (X1 dan X2), memiliki pengaruh simultan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian verifikatif merupakan suatu metode pendekatan yang bertujuan untuk memastikan atau mengonfirmasi hubungan antara dua variabel atau lebih (Yudi Kristanto et al., 2023). Dalam penelitian kali ini, digunakan metode analisis verifikatif dengan pendekatan

kuantitatif dalam ujiannya menggunakan uji regresi berganda. Analisis regresi berganda merupakan suatu teknik analisis yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat dampak yang signifikan baik secara parsial maupun simultan pada dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Duwi Priyatno, 2018:107). Biasanya, sampel diambil secara acak bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dihipotesiskan sebelumnya (Yudi Kristanto et al., 2023). Cakupan populasi pada penelitian kali ini ialah karyawan *Plant-2* PT. Sinar Agung Pemuda – Cikarang yang berjumlah 191 orang.

Rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% merupakan rumus yang digunakan oleh peneliti dalam penarikan sampel dari populasi tersebut yang sekiranya mewakili atau harus refresentatif guna agar dapat digeneralisasikan dan dibuat kesimpulan dalam perhitungannya. Berikut merupakan rumus tersebut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Ket:

n : tingkatan sampel atau responden dalam jumlah

N: kuantitas populasi

e : taraf persentase kesalahan yang diinginkan atau yang dapat ditolerir dengan populasi dan presisi 5%

Jumlah populasi yang ditetapkan adalah:

Diketahui: *N* : 191
e : 5%

Maka:

$$n = \frac{191}{1 + 191(0,05)^2}$$

$$n = \frac{191}{1 + (191 \times 0,025)}$$

$$n = \frac{191}{1 + 4,8}$$

$$n = \frac{191}{5,8} = 33 \text{ (dibulatkan)}$$

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Pentingnya pengujian dengan metode validitas adalah agar dapat memastikan bahwa instrumen yang dipakai oleh peneliti dalam mengumpulkan data dari responden benar-benar dapat diandalkan dan menghasilkan informasi yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian (V. Wiratna Sujarweni & Lila Retnani Utami, 2019:67-68). Responden pada penelitian sebesar *df (degree of freedom) = n-2* dengan sig 5%. *n* (33) - 2 = 31 orang dan nilai sig dari R tabel 31 ialah 0,344 pada tingkat sig 0,05 yang memakai uji dua arah.

- Apabila *r* hitung > *r* tabel nan jika nilai sig < 0,05 = maka pertanyaan valid.
- Apabila *r* hitung < *r* tabel nan jika nilai sig > 0.05 = maka pertanyaan tidak valid.

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1), K3 (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja				K3			Kinerja Karyawan				
Angket	r hit	r tab	Ket	Angket	r hit	r tab	Ket	Angket	r hit	r tab	Ket
X1.1	0,603	0,344	v	X2.1	0,763	0,344	v	Y1	0,838	0,344	v
X1.2	0,670	0,344	v	X2.2	0,863	0,344	v	Y2	0,742	0,344	v
X1.3	0,647	0,344	v	X2.3	0,688	0,344	v	Y3	0,872	0,344	v
X1.4	0,726	0,344	v	X2.4	0,694	0,344	v	Y4	0,827	0,344	v
X1.5	0,772	0,344	v	X2.5	0,684	0,344	v	Y5	0,826	0,344	v
X1.6	0,731	0,344	v	X2.6	0,752	0,344	v	Y6	0,923	0,344	v
X1.7	0,540	0,344	v	X2.7	0,826	0,344	v	Y7	0,923	0,344	v
X1.8	0,690	0,344	v	X2.8	0,399	0,344	v	Y8	0,957	0,344	v
X1.9	0,727	0,344	v	X2.9	0,496	0,344	v	Y9	0,964	0,344	v
X1.10	0,471	0,344	v	X2.10	0,436	0,344	v	Y10	0,964	0,344	v

Sumber: Peneliti, 2023

Sebagaimana tabel di atas, bahwasanya simbol “v” sama dengan valid. Maka koefisien korelasi dari hasil penelitian dalam seluruh poin instrumen terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen konsisten dalam mengukur variabel yang sama. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s alpha melebihi (>) 0,60 (V. Wiratna Sujarweni & Lila Retnani Utami, 2019).

Tabel 5. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1), K3 (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai Cronbach’s Alpa	N of Items
Motivasi Kerja (X1)	0,849	10
Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X2)	0,849	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,968	10

Sumber: Peneliti, 2023

Berdasarkan data dalam tabel yang diberikan, variabel-variabel seperti motivasi kerja (X1), K3 (X2), serta kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap konsisten karena nilai Cronbach’s Alpha-nya melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan agar dapat mengevaluasi model regresi pada variabel independent serta variabel dependen mengenai apakah memiliki distribusi yang normal atau tidak, dengan melakukan deteksi terhadap nilai residu unstandardized Kolmogorov-Smirnov. Kolmogorov-Smirnov dianggap mengindikasikan distribusi normal apabila nilainya lebih besar dari 0,05 (Kumba Digdowniseiso, 2017:106).

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60687449
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.748

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Peneliti, 2023

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel, nilai signifikansi untuk Unstandardized Residual Kolmogorov-Smirnov adalah 0,748 > 0,05. Oleh karenanya, kesimpulannya adalah bahwasanya data tersebut memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi linier. Keberadaan multikolinieritas dianggap tidak signifikan jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai toleransi > 0,1 (Kumba Digdowniseiso, 2017:106).

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.171	11.029		.106	.916	
	Motivasi Kerja	.716	.239	.486	3.002	.005	.818
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.265	.217	.197	1.220	.232	.818

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

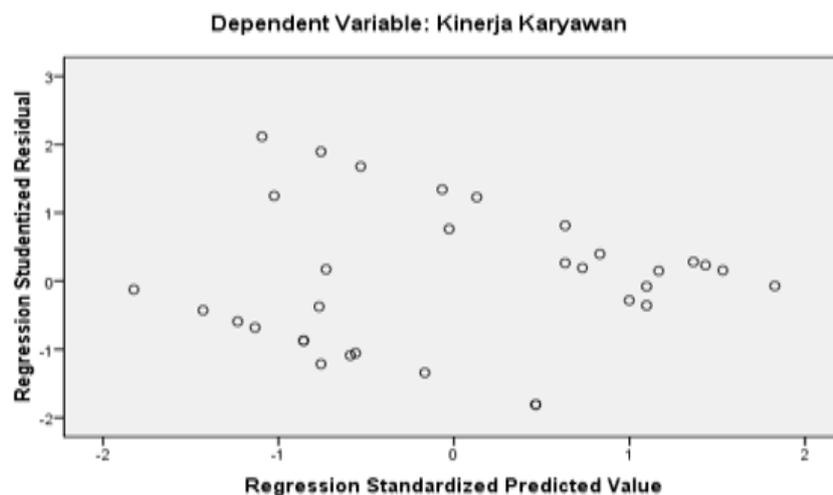
Sumber: Peneliti, 2023

Sebagaimana tabel diatas, bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja (X1) dan variabel K3 (X2) sebesar $1,222 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,818 > 0,1$. Dengan demikian, tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Intinya, pengujian heteroskedastisitas melibatkan pendekatan serupa dengan pengujian normalitas, yang menggunakan Scatterplot untuk observasi. Jika Scatterplot menunjukkan bercak yang tersebar secara abstrak serta tidak membentuk pola yang jelas, maupun menyebar secara merata di sumbu Y dari nol, maka menjelaskan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. (Kumba Digdowiseiso, 2017:106).

Scatterplot



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Peneliti, 2023

Gambar yang diberikan menunjukkan bahwa bercak tidak membentuk pola yang konsisten dan tersebar secara merata pada lingkup nilai nol di dalam sumbu Y. Oleh karenanya, dapat dinyatakan bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi di dalam model regresi tersebut.

Uji Hipotesis

Uji t

Tujuan uji t atau uji parsial (*test significance individual parameter*) untuk menguji pengaruh yang terpisah dari setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Duwi Priyatno, 2018:120-121).

$\alpha = 0,05$ atau $0,05/2 = 0,025$

n = keseluruhan responden = 33

k = keseluruhan variabel independent (X) = 2

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,025 ; 33-2-1) \\
 &= t (0,025 ; 30) \\
 &= \mathbf{2,042}
 \end{aligned}$$

- Apabila nilai t hitung > t tabel nan nilai sig < $\alpha = 0,05$ akibatnya H0 ditolak dan H1 diterima (berlaku untuk sebaliknya)

Tabel 8. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.171	11.029		.106	.916
	Motivasi Kerja	.716	.239	.486	3.002	.005
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.265	.217	.197	1.220	.232

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti, 2023

Sebagaimana tabel diatas, diketahui:

- Pengaruh X1 terhadap Y
 Dengan nilai t hitung sebesar 3,002 > nilai t tabel sebesar 2,042, dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05, maka kesimpulannya adalah hipotesis (H1) "diterima". Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- Pengaruh X2 terhadap Y
 Dengan nilai t hitung sebesar 1.220 < nilai t tabel sebesar 2,042, dan nilai signifikan sebesar 0,232 > 0,05, maka kesimpulannya adalah hipotesis (H2) "ditolak". Hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara K3 terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menentukan apakah secara keseluruhan variabel independen (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Duwi Priyatno, 2018:120-121).

n = keseluruhan responden = 33

k = keseluruhan variabel independent (X) = 2

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F (k ; n-k) \\
 &= F (2 ; 33-2) \\
 &= F (2 ; 31) \\
 &= \mathbf{3,30}
 \end{aligned}$$

- Ketika nilai sig < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel, akibatnya variabel (Y) terpengaruhi (berlaku untuk sebaliknya)

Tabel 9. Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.028	2	115.514	8.324	.001 ^a
	Residual	416.305	30	13.877		
	Total	647.333	32			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti, 2023

Dari informasi yang tertera dalam tabel tersebut, dapat diamati bahwa:

- Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, serta nilai F hitung sebesar $8,324 > 3,30$, maka kesimpulannya adalah hipotesis H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja serta K3 terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi diaplikasikan untuk menentukan persentase keterpengaruhannya seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Duwi Priyatno, 2018:120-121).

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.314	3.72516

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Penulis, 2023

Berdasarkan informasi yang tersaji dalam tabel, ditemukan nilai R-Square sebesar 0,357, yang setara dengan 35,7%. Bahwa menunjukkan terdapat pengaruh sebesar 35,7% atas variabel motivasi kerja serta K3 pada kinerja karyawan. Maka 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis (H1) dengan nilai t hitung sebesar $3,002 >$ nilai t tabel sebesar 2,042, dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka kesimpulannya adalah hipotesis (H1) "diterima". Hal ini menunjukkan bahwasanya telah terjadinya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil uji hipotesis (H2) dengan nilai t hitung sebesar $1,220 <$ nilai t tabel sebesar 2,042, dan nilai signifikan sebesar $0,232 > 0,05$, maka kesimpulannya adalah hipotesis (H2) "ditolak". Hal ini menunjukkan bahwasanya tidak adanya pengaruh yang signifikan antara K3 terhadap kinerja karyawan. Terakhir, mengenai hasil uji hipotesis (H3) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, serta nilai F hitung sebesar $8,324 > 3,30$, maka kesimpulannya adalah hipotesis H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja serta K3 terhadap kinerja karyawan.

Selaras dengan hasil uji koefisien determinasi dalam hipotesis ini, diketahui nilai R-Square sebesar 0,357, yang setara dengan 35,7%. Bahwa menunjukkan terdapat pengaruh sebesar 35,7% atas variabel motivasi kerja serta K3 pada kinerja karyawan. Maka 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Penutup

Kesimpulan

Semakin besar kebutuhan organisasi atau perusahaan dalam mengoptimalkan kualitas kinerja setiap karyawannya, maka harus dibarengi dengan kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam upaya menunjang kinerja setiap karyawannya. Semakin besar bentuk motivasi serta jaminan K3 yang didapatkan terhadap karyawan, Oleh sebab itu, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap kegiatan produktifitas bekerja karyawan *Plant-2* PT. Sinar Agung Pemuda tersebut.

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, disarankan kepada pihak-pihak yang berencana untuk melakukan penelitian serupa dan mengembangkan penelitian tambahan

untuk memperhatikan hal-hal berikut: Peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dan rinci agar dapat memberikan solusi yang lebih efektif terhadap permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing perusahaan yang menjadi fokus penelitian. Selain itu, disarankan agar peneliti selanjutnya mempertimbangkan penyelidikan terhadap variabel-variabel lain yang memiliki potensi memengaruhi kinerja, namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- A. Rusdiana, & Qiqi Yulianti Zaqiah. (2014). *MANAJEMEN PERKANTORAN MODERN* (Encep Dulwahab, Ed.; Edisi Revisi). Insan Komunika.
- Abi Putra. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PADA PT. UNITED TRACTORS CABANG PEKANBARU*.
- Ahmad Yusup, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2023). *Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bagja Bersama Karawang*. 343.
- Antaiwan Bowo Pranogyo, Hamidah, & Thomas Suyatno. (2021). *KINERJA KARYAWAN TEORI PENGUKURAN DAN IMPLIKASI* (Cetakan Pertama). CV Feniks Muda Sejahreta.
- Atikah Putri. (2021). *PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INKABIZ INDONESIA*.
- Beni Agus Setiono, & Tri Andjarwati. (2019). *BUDAYA KESELAMATAN, KEPEMIMPINAN KESELAMATAN, PELATIHAN KESELAMATAN, IKLIM KESELAMATAN, DAN KINERJA* (Wisnu, Ed.; Cetakan Pertama). Zifatama Jawa.
- Budi Rismayadi, Syifa Pramudita Faddila, & Mumun Maemunah. (2020). *The Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction in Industrial Estate in Karawang*. 3.
- Candra Wijaya. (2017). *Perilaku Organisasi* (Nasrul Syukur Chaniago, Ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPP).
- Donni Juni Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Duwi Priyatno. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum* (Giovanny, Ed.). Penerbit ANDI.
- Dwi Songgo Panggayudi, Nurullaili Mauliddah, Tyasha Ayu Melynda Sari, & Rina Maretasari. (2023). *MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS UMKM MASYARAKAT PESISIR SURABAYA*. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 7, 305–327.
- Eka Warna, Suratno, & Tiara. (2020). *PENGARUH UPAH KERJA, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE KOTA JAMBI*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1.
- Eldasisca Dwapatesty, Nurhizrah Gistituati, & Rusdinal. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3.
- Fikiana, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang*. *Jurnal Ekombis Review*, 1887.
- Hamzah B. Uno. (2023). *TEORI MOTIVASI & PENGUKURANNYA Analisis di Bidang Pendidikan* (PT. Bumi Aksara, Ed.).
- Hendra Cahyono, & Rahayu Mardikaningsih. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LION SUPER INDO (DISTRIBUTION CENTER) MOJOKERTO*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 11–20.
- Imelda Amelia Widiastuti, Erika Zabrina Luthfiana Tari, & Dwi Epty Hidayaty. (2023). *Peranan Produktivitas dan Disiplin Kerja Dalam Pengembangan SDM pada Seblak Prasmanan RC*. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1, 439.
- Kumba Digdowniseiso. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN EKONOMI DAN BISNIS* (Suharyono, Ed.). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Moenir, A. S. (2014). *MANAJEMEN PELAYANAN UMUM DI INDONESIA*. Bumi Aksara.

- Nanang kosim, Asep jamaludin, & Wanta. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KARAWANG*. 7.
- Ni Wayan Dian Irmayani. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Rulie Gunadi). CV Budi Utama.
- Qomariyatus Sholihah. (2018). *KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KONSTRUKSI* (Tim UB Press, Ed.; Cetakan Pertama). UB Press.
- Ratu Mira Ferial. (2020). PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM UPAYA PENCEGAHAN PENYEBARAN VIRUS COVID-19 PADA AREA KERJA PT. SEMEN PADANG. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4.
- Selvia Tri Purwanti, & Wike Pertiwi. (2022). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Subdivisi Quality Control PT Ochiai Menara Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 613.
- Sri Darnoto. (2021). *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Dwi Astuti & Heru Subaris Kasjono, Eds.; Cetakan Pertama). Muhammadiyah University Press.
- V. Wiratna Sujarweni, & Lila Retnani Utami. (2019). *THE MASTER BOOK OF SPSS Pintar Mengelola Data Statistik untuk Segala Keperluan Secara Otodidak* (Sony Adams, Ed.). STARUP.
- Wike Pertiwi, & Citra Savitri. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 64.
- Yudi Kristanto, Fa'uzobihi, Syamsul Bahri, & Muhammad Haykal. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada Pt. Musaya Kreasindo. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 8, 282–288.