

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei pada PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi

Luki Abdul Hakim S, R. Deni Muhammad Danial, Faizal Mulia Z

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

lukiabdul159@ummi.ac.id, rdmdanial1043@ummi.ac.id, Faizal_88@ummi.ac.id

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence occupational health and safety (K3), work discipline has on the performance of PT employees. Bank Sinarmas Sukabumi City. The 40 respondents in this research were employees of PT. Bank Sinarmas Sukabumi City. This research method uses quantitative methods with descriptive and associative approaches. In the research, a normality test, a simultaneous statistical test (F test) and a partial statistical test (T test) were carried out. The results of the research show that there is a simultaneous positive influence between occupational health and safety (K3), work discipline and employee performance, with a result of $16,539 > 3.25$, which means the calculated F value is greater than F Table. Meanwhile, partially, occupational health and safety (K3) has a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the value obtained from the T Calculation results, which is 2,021, which is greater than the T Table, which is 1,684, with a significance value of $0.000 < 0.05$. And work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the value obtained from the T Calculation results, which is 5,747, which is greater than the T Table, which is 1,684, with a significance value of $0.000 < 0.05$

Keywords: Occupational Health and Safety (K3), Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang ditujukan kepada karyawan PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian dilakukan Uji normalitas, Uji statistik secara simultan (Uji F) dan Uji statistik secara parsial (Uji T). Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan antara Kesehatan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan hasil $16.539 > 3.25$ yang artinya nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel. sedangkan, secara parsial Kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai yang didapatkan dari hasil T Hitung yaitu sebesar 2.021 lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 1.684, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai yang didapatkan dari hasil T Hitung yaitu sebesar 5.747 lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 1.684, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$

Kata Kunci: Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai karyawan atau pegawai yang diberikan tugas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan operasionalnya akan menyesuaikan pemanfaatan sumber daya yang digunakan dengan teknologi dan peralatan canggih. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan. Mereka dituntut untuk memiliki kualitas yang baik. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya.

Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kerja dari tiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Dengan pengembangan sumber daya manusia, maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi perlu adanya komitmen pemimpin untuk mewujudkan di dalam organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021).

kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta menaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan (Yantika et al., 2018)

Selain itu, Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ketika karyawan merasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan bekerja secara baik. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Menurut (Bangun, 2021) bahwa tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena

itu Kesehatan dan keselamatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

PT. Bank Sinarmas Tbk. Didirikan pada tanggal 18 Agustus 1989 di hadapan Notaris Buniarti Tjandra, SH, di Jakarta yang pada mulanya bernama Bank Shinta Indonesia. Bank ini memulai kegiatan usaha perbankan pada bulan Maret 1990. Pada tahun 2005, Bank Shinta Indonesia di ambil alih kepemilikannya oleh PT. Sinarmas Muliarta, Tbk. Kemudian pada bulan Desember 2006 bank tersebut namanya berubah menjadi Bank Sinarmas, pada tanggal 13 Desember 2010, untuk memenuhi arahan dari Bank Indonesia, Bank Sinarmas akhirnya berubah menjadi *Go Public* dan mencatatkan saham perdana di Bursa Efek Indonesia.

Berkat pertumbuhan usaha yang cukup signifikan mempengaruhi sentimen positif harga saham Bank Sinarmas. Sehingga tidak mengherankan jika masyarakat pemodal mulai berburu untuk memiliki saham perusahaan tersebut, perkembangan usaha tersebut terlihat dari total aset yang dimiliki, sehingga akhir Desember 2010 bank ini tercatat memiliki aset sebesar 11,2 Triliun Rupiah dan jaringan kantor sebanyak 110 unit. Bahkan pada perkembangan selanjutnya hingga awal September 2013 bank ini telah memiliki kantor sebanyak 364 unit yang terhubung secara *online* yang di lengkapi teknologi perbankan, salah satunya cabang yang berada di kota Sukabumi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah program yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk upaya mencegah kecelakaan di tempat kerja dan penyakit terkait pekerjaan dengan mengenali potensi bahaya dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan memprediksi jika terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Implementasi program (K3) selain melindungi terhadap kecelakaan kerja dan mencegah kerugian besar untuk bisnis juga akan meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Disiplin Kerja

disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno Y. Y., 2021).

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan sesuai dengan keahlian dan kewajibannya masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan secara sah, dengan tidak mengabaikan hukum dan sesuai dengan etika dan moral (Faizal Mulia, 2022).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang dilakukan ini peneliti menggunakan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya yaitu menyangkut Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kesehatan keselamatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dan variabel terikatnya kinerja karyawan (Y). penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi yang berjumlah 40 responden.

Dalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan terlebih dahulu metode yang akan digunakan. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian yang akan dilakukan, maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Korelasi Ganda

Uji korelasi berganda dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antara dua variabel bebas (X1) dan (X2) secara bersamaan dengan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2018). Berikut ini merupakan hasil uji korelasi ganda menggunakan aplikasi SPSS 27:

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Ganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.472	.443	3.25128	1.288

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0.687. hasil perhitungan yang diperoleh kemudian dapat diberikan interpretasi dengan melihat tabel berikut:

Tabel 2. Koefisien Korelasi Ganda

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2022

Berdasarkan tabel koefisien di atas, maka hasil perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai sebesar 0.687 dan termasuk pada kategori sangat kuat yakni adanya hubungan antara variabel yang dilihat dari tabel koefisien korelasi. Maka terdapat hubungan yang kuat antara Kesehatan keselamatan kerja (K3) (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independen) mempengaruhi variabel Y (variabel dependen), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, Sugiyono (2019). Pada analisis koefisien determinasi terdapat kriteria untuk menentukan lemah dan kuatnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.443	3.25128

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau R square yaitu sebesar 0,687. R square diperoleh dari hasil pengkuadratan nilai R yaitu $0,687 \times 0,687 = 0,479$ dibulatkan menjadi 0,472 atau sama dengan 47,2%. Sehingga pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (X1) dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 47,2 % mendekati angka 1, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat. Sedangkan sisanya ($100\% - 47,2\% = 62,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu bergantung pada variabel yang lain (Duli, 2019). Dalam hal ini penulis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penulis menggunakan lebih dari satu variabel bebas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.917	4.159		2.625	.013		
1 Kesehatan	.265	.131		2.021	.051		
keselamatan	.501	.087	.262	5.747	.000	.850	1.177
kerja			.745			.850	1.177
Disiplin kerja							

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024

$$Y^* = 10.917 + 0.265 + 0.501 X_2$$

1. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan variabel Kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 10.917
2. Apabila Kesehatan keselamatan kerja mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel Kesehatan keselamatan kerja tetap maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.265
3. Apabila disiplin kerja mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap maka kinerja akan meningkat atau mengalami kenaikan 0.501.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Simultan (F)

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Priyatno, 2018)

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.654	2	174.827	16.539	.000 ^b
	Residual	391.121	37	10.571		
	Total	740.775	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26, 2024

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian memperoleh F hitung variabel Kesehatan keselamatan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) adalah sebesar 16.539. selanjutnya nilai F hitung tersebut dibandingkan dengan nilai f tabel. Dengan didasarkan pada dk pembilang = K dan dk penyebut (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% atau 0.05. jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut $40 - 2 - 1 = 37$ sehingga diperoleh nilai F tabel = 3.25 dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis karena F hitung > F tabel. Adapun hasil dari pengujian hipotesisnya adalah :

$$F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$$

$$16.539 > 3.25$$

Berdasarkan dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (T)

Uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.917	4.159		2.625	.013
	x1	.265	.131	.262	2.021	.051
	x2	.501	.087	.745	5.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26, 2024

Dari hasil pengujian uji T di atas dapat dilihat bahwa nilai T hitung Kesehatan keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 2.021. dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05 dan $db = (n - 1) db = 40 - 1 = 39$ diperoleh nilai T tabel 1.684 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dikarenakan T hitung $2.021 > 1.684$ maka H1 diterima H0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada Kesehatan keselamatan kerja (X1) terhadap (Y).

Kemudian hasil T hitung variabel Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 5.747. dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05 dan $db = (n-1) db = 40 - 1 = 39$ diperoleh nilai T tabel 1.684. dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dikarenakan T hitung $5.747 > 1.684$ maka H1 diterima H0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel dimana nilai T hitung $2.021 > 1.684$ sehingga dapat dikatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada Kesehatan keselamatan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi. Maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin banyak Kesehatan keselamatan kerja yang didapatkan oleh karyawan maka akan naik juga kinerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Hendra, 2021) yang juga menyatakan bahwa variabel Kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa pengujian menghasilkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel dimana nilai T hitung $5.747 > 1.684$ sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut mengatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin naik juga kinerja karyawannya. Penelitian ini didukung oleh (Dewi, 2021) yang juga menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai kesehatan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja pada PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi memiliki dampak yang baik terhadap karyawan, karena keduanya dapat dirasakan oleh karyawan dan dapat membuat kinerja karyawan meningkat, yang ditunjukkan dengan diterapkannya disiplin kerja dapat membuat tanggung jawab yang terdapat pada karyawan dapat terpenuhi. Serta melalui Kesehatan keselamatan kerja (K3) yang dilakukan terhadap karyawan pada PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi juga dapat dikatakan sangat baik. PT. Bank Sinarmas Kota Sukabumi sudah mempunyai karyawan yang memiliki kinerja sangat baik, hal tersebut ditinjau dari karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik karena memiliki tingkat inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parsial (Uji T) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari T hitung yang lebih besar dari pada T Tabel. Yang artinya Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai T Hitung yang lebih besar dari T Tabel. yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Peneliti berharap penelitian ini dapat membantu mengembangkan perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia. Dilihat dari hasil nilai terkecil pada setiap variabel diharapkan perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar Kesehatan keselamatan kerja (K3) pada karyawan terus dijaga melalui kebersihan dan keselamatan di tempat kerja. Adapun untuk disiplin kerja pada perusahaan ini perlu diperhatikan pada tingkat kedisiplinan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. dan untuk kinerja karyawan tingkat pencapaian target karyawan lebih ditingkatkan kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, p. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep Dan Indikator cetakan ke-1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Adeba, R. C., Mulia Z, F, & Komariah, K. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan (Studi SDM Pada: PT. Telkom Witel Sukabumi). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1642–1649. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2475>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Dewi, R. (2021). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN STUDY PADA PT. ASAWIT ASAHAN INDAH DAN PTEKADURA INDONESIA DI KABUPATEN ROKAN HULU PROVINSI RIAU. 01.
- Dharmawan, F., & Kurniawan, D. (2023). Influence of Work Motivation, Occupational Health and Safety on Employee Performance of PT. Cipta Abadi Jaya Trans with Job Satisfaction as Mediating Variable. *Journal of Accounting and Finance Management*, 4(1), 95–103. <https://doi.org/10.38035/jafm.v4i1.196>
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penuisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Pubhliser.
- Duli, N. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Faizal Mulia. (2022). Optmalisasi Upgrading Staf Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 3(June), 2316–2324.
- Firmansyah, A. (2019). *PEMASARAN (Dasar dan Konsep)*. CV. QIARA MEDIA.
- Firmansyah, Mariyudi, T. Z. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada koperasi baitul qiradh babburayan Kabupaten Aceh Tengah. *E-Jurnal Biram Samtani Sains*, 5(1), 1–15.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS* . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Ginting, N. B. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SEKAR MULIA ABADI MEDAN. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 130-139.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS. Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: Deepublish CV. Budi Utama.
- Hartono, S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Taman Cibodas Lippo Ciakarang Bekasi Jawa Barat: PT KIMSHAFI ALUNG CIPTA .
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, L. (2021). ANALISIS PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SABAN SAWIT SUBUR DESA PAK MAYAM KECAMATAN NGABANG KABUPATEN LANDAK. 5(11).
- Hutagalung, A. O., & Ikatrinasari, F. Z. (2018). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CLEANING SERVICE PT. Nitrasanata Dharma di Jakarta (Studi kasus pada rumah sakit mata Jakarta Eye Center). *Inkofar*, 1(1), 79–90.
- Ismail Nurdin, S. H. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Kota Surabaya: Media Sahabat Cendekia Pondok Maritim.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Kanaf, Y. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur

- Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(6), 886–897.
- komalasari, F. m. (2020). Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi. *journal of Economic Business and Accounting*, 2-5.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Makadao, E., & Kawet, L. (2017). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIMOLI BITUNG.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mantik, J., Khair, H., Sabrina, R., & Batubara, R. W. (2022). Effect of Occupational Safety, Health (K3) and Leadership Style on Employee Work Productivity Mediated by Discipline in Operations PTPN IV Balimbingan. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1421–1427.
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Dwi Hardin, O. C. (2022). Pengaruh K3, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1566–1583. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2607>
- Maryanti, L. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank syariah Mandiri. *ekonomi dan bisnis*, 145-150.
- Nahuri, S. B., Firayanti, Y., & Mufrihah, M. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Jam Kerja Dan Jumlah Orderan Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pengemudi Gojek Di Kota Pontianak. *Jurnal Economina*, 2(4), 949–963. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.461>
- Nur, M. (2021). ANALISIS TINGKAT RISIKO KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN MENGGUNAKAN METODE HIRARC DI PT. XYZ. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 4(1), 15–20. <https://doi.org/10.31004/jutin.v4i1.1937>