

Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo

Ikhbal Febrian¹, Khusnik Hudzafidah^{2*}, Hermanto³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : khusnik@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasinya adalah karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo sebanyak 175 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling, sebanyak 44 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05, keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Kata Kunci: Disiplin, Keselamatan, Kepuasan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted on PT. Amak Firdaus Utomo City of Probolinggo with the aim of knowing the effect of work discipline, work safety and job satisfaction on employee performance at PT. Amak Firdaus Utomo City of Probolinggo. The type of research used is quantitative research with an associative approach. The population is employees of PT. Amak Firdaus Utomo City of Probolinggo as many as 175 employees and sampling using simple random sampling technique, as many as 44 respondents. The results showed that work discipline partially had a significant effect on employee performance with a tcount > ttable) and a significance value of <0.05, work safety partially had a significant effect on employee performance with a tcount > ttable and a significance value of <0.05, and job satisfaction partially has a significant effect on employee performance with a tcount > ttable and a significance value of <0.05.

Keywords: Discipline, Safety, Satisfaction, Employee Performance.



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan dengan beberapa hal, diantaranya adalah disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan ialah kesadaran seseorang yang muncul dengan sendirinya dalam hal menaati kebijakan – kebijakan yang berjalan di sebuah organisasi (Sinambela 2016). Keselamatan kerja pada sebuah organisasi perlu dilakukan dengan cara bersama-sama baik pada pimpinan ataupun karyawan hingga kemungkinan terjadinya kecelakaan bisa dihindari. Keselamatan kerja ialah sistem dalam hal melindungi diri pada semua kemungkinan yang bisa menimbulkan kecelakaan kerja (Eka 2020). Selain disiplin kerja dan keselamatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja ialah permasalahan yang penting dan perlu dipertimbangkan pada sebuah hubungan dengan produktivitas serta kinerja karyawan dan ketidakpuasan tidak jarang dikaitkan dengan tingkat tekanan dan keluhan pekerjaan yang besar (Sausan, Nasution, and Sabrina 2021).

PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo tergolong perusahaan yang cukup stabil, dimana dapat dilihat dari output yang dihasilkan setiap tahunnya, hal tersebut tidak terlepas oleh peran perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya, dimana semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja para karyawannya. Kedisiplinan karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo menekankan karyawan mengenai kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja dan standar kerja, bekerja dengan etis serta menerapkan rasa kewaspadaan yang tinggi atau konsisten berhati-hati, memastikan dan menyeluruh saat bekerja. Sehingga peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Apakah disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi fungsi operatif MSDM yang paling penting sebab makin baik tingkat kedisiplinan karyawan, akan makin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang bisa



dicapai (hasibuan 2016). Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut (Suryadi and Karyono 2022): Kehadiran, Ketaatan terhadap peraturan kerja, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, Bekerja Etis.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja berhubungan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja dan juga strategi dalam melaksanakan pekerjaan hingga proses produksi (Setiawan and Khurosani 2018). Indikator penyebab keselamatan kerja adalah (Setiawan and Khurosani 2018): Kondisi tempat lingkungan kerja, yang meliputi: Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak dan pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya, Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi: Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak dan penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sebuah perasaan yang mendorong atau tidak mendorong diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya ataupun dengan keadaan dalam dirinya (Mangkunegara 2020). Indikator-indikator Kepuasan Kerja yaitu (Sudaryo, Aribowo, and Sofiati 2018): Kemangkiran, Keinginan Pindah, Kinerja Karyawan, Rekan Kerja, Kenyamanan Kerja Karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangatlah penting, karena melalui kinerja ini bisa diketahui seberapa besar kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Sinambela 2016). Dari definisi diatas indikator kinerjanya adalah (Dwianto, Purnamasari, and Tukini 2019): Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Wanta, Trang, and Taroreh 2022) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Eka 2020) Menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Sausan et al. 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Hipotesis

H1 : Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Ada pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

H3 : Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

3. METODOLOGI

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sujarweni 2019) "Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo sebanyak 175 karyawan. Menurut (Sujarweni 2020) "Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Salah satu teknik probability sampling ini adalah teknik simple random sampling. Menurut (Sugiyono 2016) "Simple random sampling adalah dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu". Menurut Arikunto dalam (Apriani, Saparahayuningsih, and Qalbi 2021) "jika subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, dan jika subjeknya lebih dari 100 maka sampelnya diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih". Berdasarkan dari populasi maka sampel yang diambil 25% sehingga $25\% \times 175 \text{ orang} = 44 \text{ orang}$. Dalam melakukan analisis data pengujian data yang dilakukan anatara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji parsial).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,659	0,734	0,710	0,783	0,2973	Valid
2	0,662	0,768	0,678	0,682	0,2973	Valid
3	0,627	0,803	0,668	0,837	0,2973	Valid
4	0,686	0,771	0,624	0,575	0,2973	Valid
5	0,813	-	0,519	0,466	0,2973	Valid
6	0,639	-	0,625	0,616	0,2973	Valid
7	0,553	-	0,548	0,696	0,2973	Valid
8	0,821	-	0,541	0,791	0,2973	Valid
9	0,744	-	-	-	0,2973	Valid
10	0,577	-	-	-	0,2973	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga konsep variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan valid sehingga menunjukkan nilai berada diatas r tabel = 0,2973.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Disiplin Kerja	0,858	0,60	Reliabel
Keselamatan Kerja	0,764	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,724	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,828	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih beisiar darii 0,60 maka dapat diisimpulkan bahwa kuesiioneir dalam peineiliitian sudah reiliabilei.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Ketetapan	Nilai VIF	Ketetapan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,689	> 0,1	1,452	< 10	Tidak multikolineritas
Keselamatan K.	0,685	> 0,1	1,461	< 10	Tidak multikolineritas
Kepuasan Kerja	0,988	> 0,1	1,012	< 10	Tidak multikolineritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance setiap variabel > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,290	> 0,05	Hubungan Linier
Keselamatan Kerja	0,073	> 0,05	Hubungan Linier
Kepuasan Kerja	0,942	> 0,05	Hubungan Linier

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data Anova Table diatas diketahui nilai sig Deviation from Linierity lebih besar dari 0,05. Dengan ini dapat diketahui bahwa hubungan variabel disiplin kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah hubungan linier.



Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser Test

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,647	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Keselamatan Kerja	0,226	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,950	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menurut hasil Uji Glejser Test diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja yaitu 0,647, variabel keselamatan kerja yaitu 0,226, dan variabel kepuasan kerja yaitu 0,950 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Model Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1 0,15	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel nilai sampel Kolmogorov Smirnov di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,15 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,15 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	6,898	
Disiplin Kerja	0,223	Hubungan Positif
Keselamatan Kerja	0,475	Hubungan Positif
Kepuasan Kerja	0,289	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e + e$$

$$Y = 6,898 + 0,223X_1 + 0,475X_2 + 0,289X_3 + 5,119$$

Dari hasil persamaan regresi linier ini menghasilkan konstanta sebesar 6,898 yang berarti bahwa tidak terdapat kontribusi atau dengan bahasa lain apabila tidak terdapat variabel disiplin kerja X_1 , keselamatan kerja X_2 , kepuasan kerja X_3 , maka akan menghasilkan nilai dari kinerja karyawan (Y) sebesar 6,898. Koefisien Regresi b_1 (disiplin kerja) sebesar 0,223 yang menyatakan variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai pengaruh positif dan signifikan dengan melihat tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya jika terdapat penambahan nilai pada tingkat kedisiplinan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,223 dengan



variabel bebas lainnya dianggap konstan. Koefisien Regresi b_2 (keselamatan kerja) sebesar 0,475 yang menyatakan variabel Keselamatan Kerja (X_2) memiliki nilai pengaruh positif dan signifikan dengan melihat tingkat signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya jika terdapat penambahan untuk memperhatikan nilai keselamatan kerja akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,475 dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan. Koefisien Regresi b_3 (kepuasan kerja) sebesar 0,289 yang menyatakan variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai pengaruh positif dan signifikan dengan melihat tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya jika terdapat penambahan nilai rasa kepuasan yang diharapkan karyawan akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,289 dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,488	48,8% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Beirdasarkan tablei diiatas hasiil koeifiisiiein deiteirmiinasii meinunjukkan bahwa nilai R squarei, 0,488. Yang diihitung deingan $0,488 \times 100\% = 48,8\%$. Beirartii kinerja karyawan 48,8% diipeingaruhii oleh disiplin kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja. Seidangkan siisanya seibeisar 51,2% ($100\% - 51,2\%$) kinerja karyawan diipeingaruhii oleh variabeil lain yang bukan teirmasuk modeil dalam peineilitiian iinii.

Uji Hipotesis (Uji Parsial)

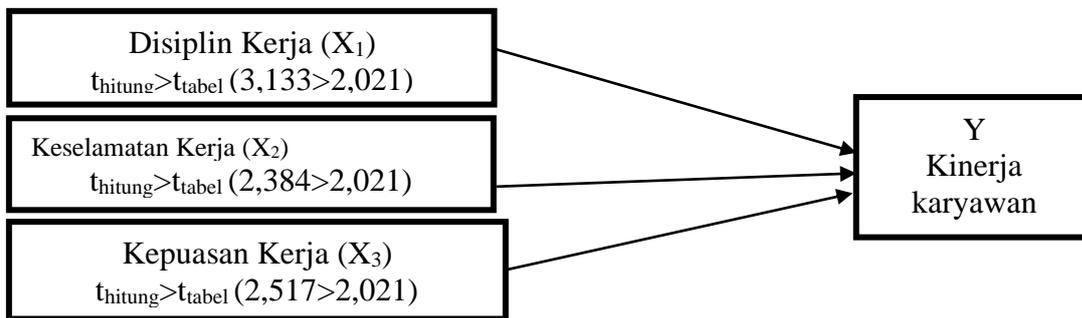
Tabel 9. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0,003	$< 0,05$	Berpengaruh
Keselamatan Kerja	0,022	$< 0,05$	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	0,016	$< 0,05$	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Diperoleh hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwasanya H_0 ditolak serta H_a diterima, bahwasanya ada dampak signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Diperoleh hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwasanya H_0 ditolak serta H_a diterima, bahwasanya ada dampak signifikan antara keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Diperoleh hasil signifikansi $0,034 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwasanya H_0 ditolak serta H_a diterima, bahwasanya ada dampak signifikan antara kepuasan karyawan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian (Wanta et al. 2022), penelitian (Rase, Razak, and Baddarudin 2021) dan penelitian (Ni Luh Sekartini 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan di dalam perusahaan masalah ini sangat berpengaruh terhadap sehat tidaknya karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini didukung dengan penelitian (Aviana et al. 2019), penelitian (Abjan, Nurlaila, and A Kamis 2022) serta penelitian (Juniarti and Halin 2018) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung dengan penelitian (Rase et al. 2021), (Mora, Fandayani, and Suharyanto 2020) dan penelitian (Sausan et al. 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo”, maka dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Keselamatan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa sebagai tambahan informasi dan bahan referensi serta studi kepustakaan bagi peneliti lain yang berhubungan dengan bahasan penelitian ini atau melakukan penelitian lanjutan dengan cara memperluas atau menambahkan variabel serta pengukuran variabel dan menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi sehingga lebih memaksimalkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abjan, Farlila A., Nurlaila Nurlaila, and Ruslan A Kamis. 2022. “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ternate.” *LITERATUS* 4(1). doi: 10.37010/lit.v4i1.741.
- Apriani, Lara, Sri Saparahayuningsih, and Zahratul Qalbi. 2021. “Perbandingan Tingkat Kemandirian Anak Usia Dini Ditinjau Dari Wilayah Tempat Tinggal.” *Pena Paud* 2(2):44–52. doi: <https://doi.org/10.33369/penapaud.v2i2.17311>.
- Aviana, Iva, Siti Saroh, Ratna Nikin, Hardati Jurusan, and Administrasi Bisnis. 2019. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban)*. Vol. 8.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. 2019. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2(2):209–23. doi: 10.36778/jesya.v2i2.74.
- Eka, Priehadi Dhasa. 2020. “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(2):198. doi: 10.32493/jjsdm.v3i2.3938.
- hasibuan, malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Ke-19*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juniarti, Nelly, and Hamid Halin. 2018. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putera Sriwijaya Mandiri Palembang.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 8(2):111–16. doi: <https://doi.org/10.36982/jiegm.v8i2.310>.
- Mangkunegara, Anwar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.



- Mora, Zulkarnen, Icha Fandayani, and Agung Suharyanto. 2020. "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Di Kecamatan Seruway." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3(2):487–92. doi: 10.34007/jehss.v3i2.348.
- Ni Luh Sekartini. 2016. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa." *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 3(2):1–12. doi: 10.22225/jj.3.2.130.64-75.
- Rase, Henry, Mansur Razak, and Baddarudin. 2021. "Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat." *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)* 1(1):53–61.
- Sausan, Nabilla Salsabil, Amrin Mulia Utama Nasution, and Hesti Sabrina. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture." *Economics, Business and Management Science Journal* 1(1):6–13. doi: 10.34007/ebmsj.v1i1.3.
- Setiawan, Iwan, and Aan Khurosani. 2018. "Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 2(1):1–19. doi: 10.48181/jrbmt.v2i1.3828.
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ke-1*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Tidak Langsung Dan Kinerja Fisik*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PustakaBaruPress.
- Sujarweni, V. 2020. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PustakaBaruPress.
- Suryadi, Suryadi, and Karyono Karyono. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1):85–95. doi: 10.36778/jesya.v5i1.563.
- Wanta, Febrizha T., Irvan Trang, and Rita N. Taroreh. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA* 10(1):113–22. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37572>.