



Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo

Fandi Achmad Prasetyo¹, Mohammad Saiful Bahri^{2*}, Dyah Ayu Perwitasari³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : saiful.bahri@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garment Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh yang berjumlah 52 Karyawan CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo. Analisis dilakukan dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2). Variabel Disiplin memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at CV. Panca Jaya Garment, Probolinggo City, the aim of this research is to examine the influence of occupational safety and health, and work discipline on employee performance at CV. Panca Jaya Garment Probolinggo. The population in this study were CV employees. Panca Jaya Garment, Probolinggo City. The sample in this research used a saturated sample technique, totaling 52 CV employees. Panca Jaya Garment, Probolinggo City. Analysis was carried out using the Multiple Linear Regression model. The results of this research show that: (1). Occupational Safety and Health and Work Discipline variables have a positive and significant influence on employee performance, (2). Discipline variables have the most dominant influence on employee performance variables.

Keyword : Occupational Safety and Health, Discipline, Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo adalah perusahaan industri tekstil yang didirikan sejak tahun 2013. CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo mengoperasikan 33 unit mesin jahit modern dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 52 orang. Perusahaan ini bekerja sama dengan brand lokal, meski begitu kualitas yang diberikan tidak kalah jauh dengan perusahaan-perusahaan yang mengekspor barangnya ke negara lain. CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo sanggup berdiri dan menjadi supplier pakaian yang berkualitas khususnya untuk busana wanita maupun pria seperti jaket jeans, celana panjang jeans, celana $\frac{3}{4}$ jeans. Dengan didukungnya oleh 52 tenaga kerja yang ahli dibidang garment termasuk dengan adanya tenaga kerja desain yang selalu menunjang penuh disetiap hasil produksinya untuk menghasilkan kualitas pakaian yang terbaik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Panca Jaya Garment bisa ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin terhadap karyawan yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan untuk mengurangi kecelakaan kerja terhadap karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan tergantung terutama pada kesadaran kerja karyawan dan dukungan terhadap kondisi lingkungan di mana karyawan itu aktif. Kinerja karyawan adalah hasil dari pemikiran dan energi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang spesifik, dilihat dan dihitung, tetapi sering kali, ide untuk menyelesaikan masalah, inovasi baru, dll (Ernawaty, Rachma, & Primanto, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut (Alfian & Afrial, 2019) salah satu bentuk pemeliharaan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terhindar dari kecelakaan dan lingkungan kerja yang kurang sehat. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan (Faishal, Nuryanti, & Masharyono, 2019). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela 2019). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hasil observasi peneliti di CV. Panca Jaya Garment permasalahan yang terjadi pada kesehatan kerja berdasarkan keterangan dari tenaga kerja, salah satu pekerja bagian sewing (menjahit) didapatkan hasil yaitu kurangnya



alat penata udara seperti air conditioner (AC) dan kipas angin pada ruangan sewing dan juga ventilasi udara sehingga membuat kondisi udara menjadi kurang nyaman karena pada bagian tersebut terdapat jumlah karyawan yang cukup banyak dengan luas ruangan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Kondisi ini jika dibiarkan akan mengakibatkan gangguan kesehatan pada karyawan maka tentunya akan mengganggu aktifitas produksi perusahaan.

Rumusan Masalah

Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen?

2. TELAAH PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja, keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang yang baik bagi keamanan tenaga kerja yang merupakan satu dimensi penting dari perlindungan tenaga kerja. (Sinambela 2019). Mengemukakan (Octaningrum, Suwasono, & Evasari, 2022) keselamatan kesehatan kerja merupakan suatu keadaan dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi karyawannya, perusahaan maupun warga dan lingkungan sekitar pabrik tersebut. Keselamatan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah dari kondisi tidak selamat, yang dapat menyebabkan kecelakaan. Indikator K3 yaitu keadaan lingkungan ditempat kerja, pemakaian alat pelindung diri dan kondisi fisik karyawan. Keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, sedangkan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga karyawan tetap sehat selama melakukan pekerjaan (Daffa & Adi, 2022). Kerja (work) merupakan aktivitas yang dinamis dan bernilai / penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif (RST, Yulistria, Handayani, & Nursanty, 2021). Indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Hartatik, 2014) keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, dan kondisi fisik dan mental pegawai.

Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2016). Disiplin kerja erat kaitannya dengan K3 (Keselamatan



dan Kesehatan Kerja) dikarenakan bahaya yang muncul dapat disebabkan dari tindakan tidak disiplin pekerja ketika melakukan suatu kegiatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Daffa & Adi, 2022). Indikator disiplin menurut (Hasibuan, 2016) Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil dari pemikiran dan energi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang spesifik, dilihat dan dihitung, tetapi sering kali, ide untuk menyelesaikan masalah, inovasi baru, dll (Ernawaty et al., 2020). (Sinambela, 2019:) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Selanjutnya (Hasibuan, 2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang teruang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. indikator kinerja menurut (Kasmir, 2017) adalah Kualitas , Kuantitas, Waktu, Penekanan biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan.

Penelitian Terdahulu

(Kautsar, Swasto, & Musadieg, 2013), secara parsial pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), kesehatan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi. (Sunariyanto, 2014), Plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton memiliki pengaruh yang signifikan, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton tidak berpengaruh, Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. (Octaningrum et al., 2022), Menunjukkan bawasannya secara parsial keselamatan kesehatan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan. (Ernawaty et al., 2020), Pengaruh yang signifikan kesehatan kerja,keselamatan kerja(X1) dan disiplin (X2) kerja karyawan PT.Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan, menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X2) kerja terhadap kinerja (Y) karyawan. (Anggraeini, 2014), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas (Y) kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) naik, maka produktivitas (Y) kerja karyawan juga ikut naik, Disiplin (X2) Kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas (Y) kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin (X2) kerja karyawan naik, maka produktivitas (Y) kerja karyawan juga ikut naik, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan disiplin (X2) kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap



produktivitas (Y) kerja. Hal ini menunjukkan jika Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan disiplin (X2) kerja naik secara bersamaan maka produktivitas kerja karyawan juga ikut naik. (Muafi & Hawignyo, 2022), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mesindo Tekninesia. Disiplin(X2) Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mesindo Tekninesia.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanasi (Explanatory Reseach) Pendekatan eksplanasi menurut (Sugiyono, 2019) adalah “penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo yang berjumlah 52. Teknik saampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel(Sugiyono, 2019). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Untuk fokus pada masalah, peneliti memutuskan untuk memilih responden dari CV. Panca Jaya Garmen sebanyak 52 orang dan seluruhnya digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang dipakai didalam penelitian ini meliputi: (1) angket; (2) wawancara (3) dokumentasi; serta (4) studi pustaka. Data penelitian yang dipakai berasal dari angket, dengan skala pengukurannya yang diapaki ialah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, 1) Uji reliabilitas 2) Uji normalitas Analisis 3) Uji multikolinearitas 4) Uji Heteroskedastisitas 5) Uji Regresi Linear Berganda 6) Uji Dominan 7) Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda berdasarkan Uji Signifikansi Parameter Individual (t test). 8) Koefisien determinasi.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,624	0,350	0,556	> 0,273	Valid
2	0,744	0,349	0,477	> 0,273	Valid
3	0,554	0,545	0,699	> 0,273	Valid
4	0,657	0,627	0,745	> 0,273	Valid
5	0,472	0,546	0,523	> 0,273	Valid
6	0,514	0,539	0,553	> 0,273	Valid
7	0,499	0,456	0,578	> 0,273	Valid
8	0,522	0,398	0,673	> 0,273	Valid
9	0,625	0,543	0,527	> 0,273	Valid
10	0,515	0,643	0,435	> 0,273	Valid
11		0,695	0,507	> 0,273	Valid
12		0,628	0,706	> 0,273	Valid
13		0,646		> 0,273	Valid
14		0,562		> 0,273	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari 0,273 (rtabel $n = 52$, $\alpha = 5\%$), dengan demikian butir pernyataan pada variabel K3, disiplin dan Kinerja Karyawan semuanya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
K3 (X1)	0,745	0,6	Reliabel
DISIPLIN (X2)	0,815	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
K3 (X1)	.895	0,10	1.117	10	Tidak Terjadi
DISIPLIN (X2)	.895	0,10	1.117	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan Tabel 3 pengujian asumsi multikolinieritas dapat diketahui hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
K3 (X1)	.993	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
DISIPLIN (X2)	.993	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 4 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel K3 (X1) = 0.993 dan DISIPLIN (X2) = 0,993. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.200c,d	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0.20 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	26.770	
K3 (X1)	0,217	Hubungan Positif
DISIPLIN (X2)	0,370	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 26.770 + 0.217X1 + 0.370X2 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, b = Nilai konstanta sebesar 26.770 mengidentifikasi bahwa variabel K3 dan Disiplin bernilai positif yaitu 26.770. b1 = Koefisien regresi K3 (X1) sebesar 0,217 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi K3 tinggi maka kinerja karyawan menjadi lebih baik. b2 = Koefisien regresi Disiplin (X2) sebesar 0.370 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi disiplin sesuai maka kinerja karyawan meningkat.



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,145	14,5% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square ialah 0,145 yang berarti seluruh variabel independen yaitu K3 dan Disiplin pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 14,5% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 85,5% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Uji Hipotesis

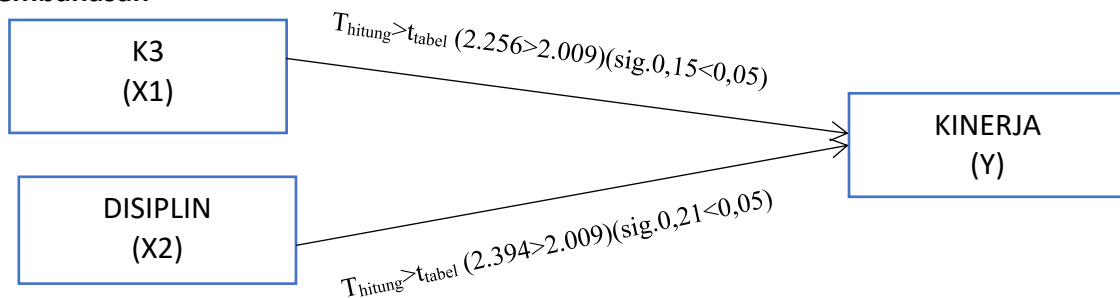
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
K3 (X1)	0,015	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin (X2)	0,021	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Diketahui bahwa variabel K3 menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 2.256 > 2.009 dan nilai signifikansi 0.015 < 0.05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel K3 terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa variabel Disiplin menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 2.394 > 2.009 dan nilai signifikansi 0.021 < 0.05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif dan signifikan ini bermakna semakin baik fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan maka kinerja terhadap suatu perusahaan akan mengalami peningkatan. Hasil



penelitian sejalan dengan penelitian (Ernawaty et al., 2020) bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja pengaruh yang signifikan terhadap Karyawan PT. KINO Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. Peningkatan keselamatan kerja memiliki dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pula hubungan positif maupun penting antara kesehatan kerja dan kinerja pegawai. Peningkatan kesehatan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Atas dasar itulah, penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas perlindungan kerja, alat pelindung badan, yang dapat mencegah terjadinya insiden yang tidak diinginkan dalam bekerja (Kanaf, John, & Manafe, 2023).

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan ini bermakna semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Ernawaty et al., 2020) dengan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Isvandiari, 2014) bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan karena semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja yang dicapai, sehingga tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil atau tujuan yang maksimal.

5. KESIMPULAN

Keselamatan dan Kesehatan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Jaya Garment Kota Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, & Afrial, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Anggraeini, O. S. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Daffa, I. A., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 32(1), 32–40. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.04>.
- Ernawaty, S., Rachma, R., & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kino



- Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. E-Jurnal Riset Manajemen, 9(16), 40–59. Retrieved from www.fe.unisma.ac.id
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Edisi Pert; M. S. Rudy Fachruddin, SE., ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faishal, M., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2019). Peranan Disiplin Kerja Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Management Education*, 4(3), 1–8. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i3.20328>
- Hartatik. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (kedua pulu). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isvandiari. (2014). Pengaruh Kepribadian dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. 8.
- Kanaf, Y. R., John, & 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. Retrieved from <https://dinastirev.org/JIMT>
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (ketiga). Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kautsar, I. Al, Swasto, B., & Musadieg, M. Al. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 69. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.946>
- Muafi, A. R., & Hawignyo. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 263–271. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2548>
- Octaningrum, A. A., Suwasono, E., & Evasari, A. D. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Bagia Produksi PT. Wonojati Wijoyo. 1(1), 120–128.
- RST, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2), 155–166. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.370>
- Sinambela. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (4th ed.; Suryani, ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Alfabeta, ed.). Bandung.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi kedua; ALFABETA, ed.). Bandung.
- Sunariyanto, K. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kokok Sunariyanto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2014).