

Pengaruh Keelamatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

Nurul Hasanah¹, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas^{2*}, Umi Rahma Dhany³
Fakultas Ekonomidan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : elmas@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasinya adalah karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dengan sampel sebanyak 36 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan, Lingkungan, Komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted on PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo City with the aim of determining the influence of work safety, work environment and work communication on employee performance. The type of research used is quantitative research with an associative approach. The population is employees of PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo City with a sample of 36 respondents and the sampling technique used a saturated sampling technique. The data analysis methods used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, determination tests, partial tests and simultaneous tests. The research results show that work safety, work environment and work communication partially have a significant effect on employee performance.

Keywords: Safety, Environment, Communication, Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini tingkat persaingan dunia bisnis salah satunya dalam industri menjadi semakin tinggi. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan tersebut perusahaan tentu harus dapat mengembangkan dan mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia sendiri sangat berperan penting bagi berkembangnya suatu perusahaan karena memiliki kemampuan atau bakat, tenaga serta kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Keberhasilan dalam mengembangkan perusahaan dapat tercapai jika karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar kinerja karyawan yang ada, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi secara keseluruhan. Sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang rendah secara keseluruhan.

PT. Kutai Timber Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur kayu. Keselamatan kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia dalam mengantisipasi dan meminimalkan kecelakaan kerja, perusahaan memberikan alat pelindung kerja kepada setiap karyawan. Alat pelindung yang telah disediakan seperti, topi/helm, sepatu safety, sarung tangan dan masker yang dapat menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia di tempat produksi dan kantor memiliki pencahayaan normal meskipun suara bising masih terdengar dikarenakan PT. Kutai Timber Indonesia bergerak dibidang pengolahan kayu yang membutuhkan mesin dan alat untuk proses produksi. Pada PT. Kutai Timber Indonesia, komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan sudah cukup baik.



Rumusan Masalah

Apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo? Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo? Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah suatu upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Adilah & Firdaus, 2023). Indikator keselamatan kerja menurut (Hilmawan, 2022) menyatakan sebagai berikut: 1) Alat-alat Pelindung Kerja, 2) Ruang kerja yang aman, 3) Penggunaan peralatan kerja, 4) Ruang kerja yang sehat.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018). Ada beberapa indikator tentang lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Ritonga et al., 2022): 1) Pencahayaan, 2) Sirkulasi udara, 3) Kebisingan, 4) Penggunaan warna, 5) Kelembapan udara, 6) Fasilitas.

Komunikasi kerja

Komunikasi kerja adalah proses dimana informasi dari ide-ide suatu pihak baik perorangan ataupun kelompok diteruskan ke pihak lain untuk mendefinisikan makna dan memaksimalkan komitmen atau kewajiban dengan sebaik-baiknya (Fauzi et al., 2022). Komunikasi kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut (Laksono, 2021): 1) Jelas, 2) Tepat, 3) Konteks, 4) Pengaluran, 5) Kebudayaan.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Menurut (Nurjaya, 2021) ada beberapa Indikator kinerja dinyatakan sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan tugas, 4) Tanggung jawab.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian (Kartikasari & Irbayuni, 2021) menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



karyawan. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elraya Group (Riska Fauziah et al., 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Nurjaya, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing (Shihab et al., 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Krisnandi & Saputra, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. Hasil penelitian lain yang dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Tirta Energi Kediri (Hasna et al., 2023).

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh secara parsial variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

H2 : Diduga ada pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

H3 : Diduga ada pengaruh secara parsial variabel Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

3. METODOLOGI

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, 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 ditetapkan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo bagian Engineering sebanyak 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2019). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Dalam melakukan analisis data pengujian data dilakukan seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

pernyataan	X1	X2	X3	Y	ketentuan	Keterangan
1	0,562	0,715	0,683	0,823	0,3291	Valid
2	0,547	0,679	0,709	0,782	0,3291	Valid
3	0,823	0,560	0,658	0,857	0,3291	Valid
4	0,725	0,543	0,641	0,818	0,3291	Valid
5	0,678	0,695	0,595	0,862	0,3291	Valid
6	0,717	0,720	0,619	0,862	0,3291	Valid
7	0,822	0,821	0,603	0,860	0,3291	Valid
8	0,789	0,712	0,682	0,612	0,3291	Valid
9		0,845	0,564		0,3291	Valid
10		0,833	0,696		0,3291	Valid
11		0,866			0,3291	Valid
12		0,554			0,3291	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari 0,3291, dengan demikian butir pernyataan pada variabel Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja dan Kinerja Karyawan semuanya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan Reliabilitas	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,851	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,912	0,60	Reliabel
Komunikasi Kerja	0,902	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,921	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	ketentuan	Keterangan
1	0,200	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Berdasarkan Tabel 3 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0.200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Keselamatan kerja	0,721	$> 0,1$	1,388	< 10	Tidak multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,419	$> 0,1$	2,387	< 10	Tidak multikolinieritas
Komunikasi Kerja	0,480	$> 0,1$	2,083	< 10	Tidak multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 pengujian asumsi multikolonieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Keselamatan Kerja (X_1) = 1,388 dengan tolerance 0.721. nilai VIF pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,387 dengan tolerance 0.419. nilai VIF pada variabel Komunikasi Kerja (X_3) sebesar 2,083 dengan tolerance 0.480. Hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolonieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance $> 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Keselamatan kerja	0,165	$> 0,05$	Tidak Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,313	$> 0,05$	Tidak Heteroskedastisitas
Komunikasi kerja	0,239	$> 0,05$	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 5 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel Keselamatan Kerja (X_1) = 0.165, Lingkungan Kerja (X_2) = 0,313, dan Komunikasi Kerja (3) = 0,239. Semua variabel memiliki nilai sig $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa modl regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandadized Coefficients B	Keterangan
	-3,162	
Keselamatan kerja	0,398	Hubungan positif
Lingkungan kerja	0,219	Hubungan positif
Komunikasi kerja	0,257	Hubungan positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = -3,162 + 0,398X_1 + 0,219X_2 + 0,257X_3 + 4,840$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: b = Nilai konstanta sebesar -3.162 mengidentifikasi bahwa variabel Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja bernilai negatif yaitu -3,162. b_1 = Keselamatan kerja memiliki koefisien regresi 0,398, jika terdapat penambahan nilai maka variabel kinerja akan meningkat 0,398. Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi 0,219, jika terdapat penambahan nilai maka variabel kinerja akan meningkat 0,219. Komunikasi kerja memiliki koefisien regresi 0,257, jika terdapat penambahan nilai maka variabel kinerja akan meningkat 0,257.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,645	64,5% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 7 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square ialah 0,645 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 64,5% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 35,5% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

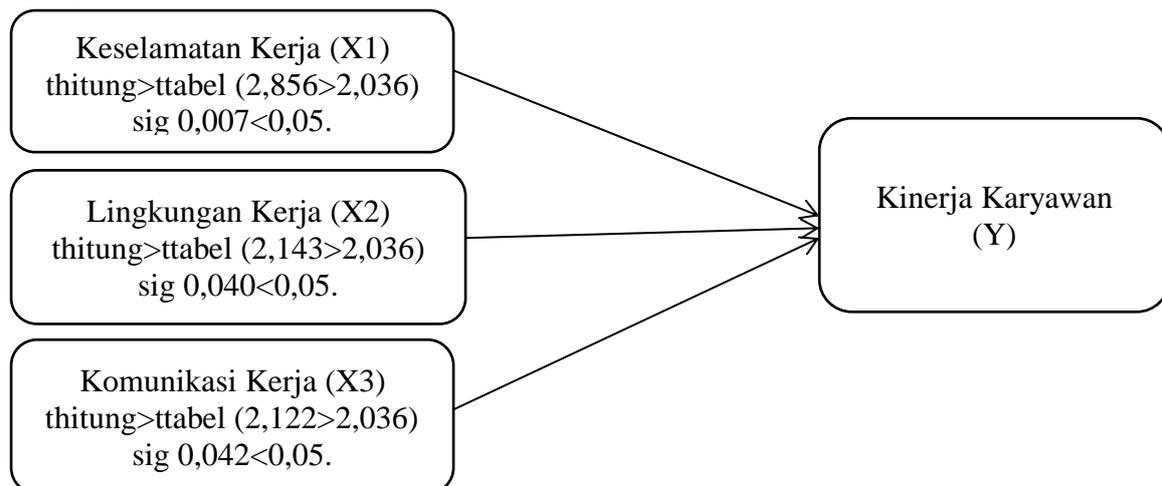
Variabel	Signifikan	ketentuan	Keterangan
Keselamatan kerja	0,007	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan kerja	0,040	< 0,05	Berpengaruh
Komunikasi kerja	0,042	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Berdasarkan tabel 8 diketahui Keselamatan kerja t hitung sebesar $2,856 > t$ tabel $2,036$ dengan $\text{sig.} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja t hitung $2,143 > t$ tabel $2,036$ dengan $\text{sig.} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi kerja t hitung $2,122 > 2,036$ dengan $\text{sig.} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian tentang keselamatan kerja terhadap performa kerja PT. Kutai Timber Indonesia, ternyata keselamatan kerja memberi dampak yang signifikan terhadap performa kerja. Hal tersebut mengindikasikan karyawan di PT. Kutai Timber Indonesia mematuhi peraturan perusahaan yang mengharuskan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) dengan lengkap untuk meningkatkan kepercayaan diri dengan merasa aman dan selamat ketika bekerja sehingga performa kerja akan meningkat. Penelitian sebelumnya oleh (Kartikasari & Irbayuni, 2021) menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja memberi dampak positif serta signifikan pada performa kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan apabila kondisi lingkungan kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo semakin baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang



mendukung seperti fasilitas yang memadai, sirkulasi udara yang stabil maka karyawan akan merasa nyaman dan membuat kinerja karyawan meningkat. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Nurjaya, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Hal ini berarti komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo berjalan dengan baik karena didukung dengan karyawan jika berbicara menggunakan bahasa yang sopan, mudah dipahami dan karyawan selalu merespon tanggapan ide atau gagasan. Dengan demikian tidak terjadi kesalahpahaman dalam membicarakan hal pekerjaan yang sangat penting. Hal ini didukung oleh penelitian dilakukan (Krisnandi & Saputra, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Lingkungan kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Komunikasi kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Peneliti mengharapkan agar peneliti ini dapat berguna sebagai tambahan informasi dan referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian lanjutan dengan cara menambahkan variabel atau menggunakan variabel yang berbeda serta menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi sehingga lebih memaksimalkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, R., & Firdaus, V. (2023). *Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19*. 2(1).
- Afandi, P. D. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya MANusia Teori, Konsep dan Indikator* (N. M. Yogyakarta (ed.); 1st ed.). ZANAFA PUBLISHING.
- Enny, D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. M. Erma (ed.); 1st ed.). UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>



- Hasna, S. J., Kurniawati, E., & Arida, R. W. (2023). *Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Kadiri Kediri , Program Studi Manajemen kurang . menunjukkan kurang loyaltasnya karyawan dan tidak merasa menjadi petunjuk untuk melaksanakan tugas . Sebab itu , perlu adanya peningkatan dekorasi dan pencahayaan kuran. 1(3), 138–154.*
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dover Chemical Devisi (Terminal). *Jurnal Rekaman, 6(1), 80–92.* <https://doi.org/https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman>
- Kartikasari, D. P., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder PT X Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen, 4(1), 53–60.*
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen, 17(1), 13.* <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Mangkunegara, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis, 7(1), 40–50.* <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Nugraha Pratama, Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora, 4(2), 244–255.*
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 69.*
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta, 16(2), 881–890.* <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Riska Fauziah, Indah Yuni Astuti, & Agung Pambudi Mahaputra. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(3), 189–203.* <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.502>
- Ritonga, S., Pasaribu, T. K., & Simatupang, E. (2022). Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb), 22, 103–116.* http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian, 3(3), 5479–5492.* <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Sujarweni, W. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI* (1st ed.). PUSTAKABARUPRESS.