

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SGJ MINAS

Astika Wulandari

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: astikawulandari03@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. SGJ MINAS. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penarikan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Pengumpulan data diambil menggunakan survey angket yang disebarakan secara langsung kepada responden. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pada uji model kelayakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi di sebuah perusahaan atau instansi (Andriani *et al.*, 2022). Sehingga dalam hal ini sdm yang baik memerlukan kinerja karyawan yang baik pula untuk kemajuan sebuah perusahaan.

Perkembangan zaman membuat perusahaan harus mampu bersaing. Untuk dapat bersaing perusahaan harus bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat diperlukan untuk kemajuan perusahaan. Kinerja seseorang yang baik dapat dilihat dari hasil kerjanya yang telah sesuai dengan standar kinerja organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Mangkunegara dalam (Prayogi *et al.*, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik dari aspek kualitas dan kuantitas yang diraih pekerja guna melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan

mengharapkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, melalui perolehan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Fenomena terkait keselamatan dan kesehatan kerja dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 CV. Sianturi Grup Jaya Minas pada karyawan tertimpa buah sawit mayoritas 86,67% karyawan tidak mengalami insiden tertimpa buah sawit, sementara hanya 13,33% yang mengalami kejadian tersebut. Selanjutnya karyawan mengalami luka akibat terkena alat dodos sawit sebagian besar 73,33% karyawan tidak mengalami luka akibat alat dodos, tetapi 26,67% karyawan mengalami kejadian ini. Pada karyawan terjatuh dari ketinggian yang terkena sebanyak 30,00% karyawan, sementara 70,00% tidak mengalaminya. Karyawan mengalami cedera pada otot dialami oleh 23,33% karyawan, sedangkan 76,67% tidak mengalaminya. Sedangkan karyawan kecelakaan lalu lintas sebagian besar 90,00% karyawan tidak terlibat dalam kecelakaan lalu lintas, hanya 10,00% yang mengalami hal tersebut. Maka dapat disimpulkan mayoritas karyawan tidak mengalami insiden-insiden yang disebutkan, dengan insiden paling jarang adalah kecelakaan lalu lintas (10,00%), sedangkan insiden yang paling banyak adalah jatuh dari ketinggian (30,00%). Hal ini bisa terjadi karena kurangnya alat perlindungan diri yang disediakan oleh CV. SGJ Minas.

Beberapa penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja antara lain dilakukan oleh Arifin *et al.*, (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Maghfira *et al.*, (2023) yang hasilnya secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Purwanti *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ibrahim & Irbayuni, 2022) dimana keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Fenomena terkait kompensasi dapat diketahui bahwa pemanen merupakan kelompok karyawan terbesar 73,33%, namun gaji dan bonus yang diterima lebih kecil dibandingkan kasir dan supir. Kasir dan supir menerima gaji dan bonus yang sama, lebih tinggi dibandingkan pemanen, padahal yang memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja paling tinggi adalah pemanen. Oleh sebab itu pemanen sering mengalami penurunan kinerjanya dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan resiko pekerjaan yang mereka hadapi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Hendro, (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan

simultan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Kurniawati & Fitriyani, (2022) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deswita, (2022) yang menyatakan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Saptadi & Widarko, (2022) yang juga menyatakan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena terkait disiplin kerja dapat diketahui bahwa pada tenaga kerja (kasir) mengalami keterangan izin sebanyak 6 kali, sakit 15 kali dan tanpa keterangan 5 kali selama satu tahun. Selanjutnya pada tenaga kerja (supir) dengan keterangan izin sebanyak 22 kali, sakit 23 kali dan tanpa keterangan 7 kali selama satu tahun. Pada tenaga kerja (pemanen) dengan keterangan izin sebanyak 74 kali, sakit 99 kali dan tanpa keterangan 23 kali dalam satu tahun. Jika ini terus berlanjut tanpa tindakan, hal ini dapat berdampak negatif pada efisiensi operasional perusahaan dan membuat kinerja karyawan semakin menurun.

Hasil penelitian Muafi & Hawignyo, (2022) menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Muafi & Hawignyo, (2022) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Caissar *et al.*, (2022) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Parta *et al.*, (2023) Disiplin kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam buku Chairunnisah *et al.*, (2021) definisi kinerja karyawan dibagi menurut beberapa para ahli seperti Moeheriono, (2021) Beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno, (2021) Dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja.

Menurut Robbins, (2021), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas kerja

- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Komitmen

Dalam buku Pengantar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) definisi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dibagi menurut beberapa para ahli seperti Widodo, (2021) K3 adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Mathis & Jackson, (2021) Keselamatan dan keselamatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Sedarmayanti, (2020) indikator keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari tiga indikator, diantaranya :

1. Lingkungan kerja
2. Manusia
3. Alat dan mesin kerja

Menurut Hasibuan, (2023) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian menurut Mujannah, (2023) Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan.

Menurut Zunaidah, (2020) secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- a. Upah
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

Menurut Siswanto, (2023) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan, (2023) Kedisiplinan karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya

dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno, (2019) terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu :

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan Perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Yaitu penelitian yang berguna untuk menganalisis suatu variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Menurut Irfan Syahroni, (2022) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur.

Tempat & Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu pada bulan Oktober 2024 – Maret 2025. Lokasi penelitian saya lakukan pada CV. SGJ yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso Gg. GKPI Ujung, Minas.

Populasi

Menurut Amin, (2021) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Dalam penulisan penelitian ini, populasi yang digunakan adalah keseluruhan karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan yaitu 30 orang.

Sampel

Menurut Amin, (2021) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi yaitu 30 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas bertujuan untuk menunjukan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang akan diukur atau mengetahui valid tidaknya suatu kuisisioner. Sanaky, (2021) mengatakan suatu kuisisioner dikatakan valid jika bisa memberikan hasil atas apa yang hendak diukur. Pengujian validitas ini menggunakan teknik corrected item-total correlation, yaitu dengan cara pengkorelasian skor tiap indikator dengan skor totalnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}

untuk *degree of freedom* $d(f) = n - 2$ dengan $\alpha 0,05$. Pengujian validitas ini dilakukan dengan aplikasi *SPSS 25 for windows* dengan kriteria berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Jika r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	X1.1	0,468	0,374	Valid
	X1.2	0,686	0,374	Valid
	X1.3	0,639	0,374	Valid
	X1.4	0,559	0,374	Valid
	X1.5	0,501	0,374	Valid
	X1.6	0,739	0,374	Valid
	X1.7	0,771	0,374	Valid
	X1.8	0,608	0,374	Valid
	X1.9	0,697	0,374	Valid
Kompensasi (X_2)	X2.1	0,729	0,374	Valid
	X2.2	0,593	0,374	Valid
	X2.3	0,409	0,374	Valid
	X2.4	0,432	0,374	Valid
	X2.5	0,621	0,374	Valid
	X2.6	0,583	0,374	Valid
	X2.7	0,565	0,374	Valid
	X2.8	0,442	0,374	Valid
	X2.9	0,459	0,374	Valid
	X2.10	0,545	0,374	Valid
	X2.11	0,532	0,374	Valid
	X2.12	0,508	0,374	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	X3.1	0,540	0,374	Valid
	X3.2	0,560	0,374	Valid
	X3.3	0,428	0,374	Valid
	X3.4	0,578	0,374	Valid
	X3.5	0,506	0,374	Valid
	X3.6	0,680	0,374	Valid
	X3.7	0,721	0,374	Valid
	X3.8	0,496	0,374	Valid
	X3.9	0,656	0,374	Valid
	X3.10	0,398	0,374	Valid
	X3.11	0,684	0,374	Valid
	X3.12	0,390	0,374	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,665	0,374	Valid
	Y.2	0,578	0,374	Valid
	Y.3	0,681	0,374	Valid
	Y.4	0,623	0,374	Valid
	Y.5	0,621	0,374	Valid
	Y.6	0,598	0,374	Valid
	Y.7	0,692	0,374	Valid
	Y.8	0,679	0,374	Valid
	Y.9	0,582	0,374	Valid
	Y.10	0,612	0,374	Valid
	Y.11	0,646	0,374	Valid
	Y.12	0,578	0,374	Valid
	Y.13	0,508	0,374	Valid

Y.14	0,499	0,374	Valid
Y.15	0,483	0,374	Valid

Uji Regresi Parsial (Uji Statistik T)

Menurut (Akbar *et al.*, 2024) Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus penentuan nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$d(f) = n - k - 1$$

$$d(f) = 30 - 3 - 1 = 26$$

Melalui perhitungan tersebut didapat nilai derajat bebas $d(f) = 26$. Jika taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka nilai t_{tabel} pada penelitian ini sebesar 1,705.

Tabel 4.17 Hasil Uji T

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3,027	12,202		,248	,806
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	,601	,230	,392	2,610	,015
	Kompensasi	,482	,222	,318	2,171	,039
	Disiplin Kerja	,383	,172	,315	2,221	,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel 4.17 menunjukkan hasil uji t yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 2,610 lebih besar dari t_{tabel} yang bernilai 1,705. Sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,171 lebih besar dari t_{tabel} yang bernilai 1,705 dan nilai signifikansinya sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 2,221 lebih besar dari t_{tabel} yang bernilai 1,705 dan nilai signifikansinya sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Model Kelayakan (Uji F)

Uji kelayakan model atau uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat atau tidak layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Pada uji F dilihat dari nilai signifikansi dengan *significance* kurang dari 5% atau $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model regresi dikatakan tidak layak digunakan (Akbar *et al.*, 2024).

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507,836	3	169,279	8,952	,000 ^b
	Residual	491,630	26	18,909		
	Total	999,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan terkait hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. SGJ Minas. Jadi semakin meningkat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja diperusahaan maka semakin meningkat juga kinerja karyawannya. Namun jika keselamatan dan kesehatan kerja rendah maka kinerja pada karyawan akan rendah.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.SGJ Minas. Jadi, apabila kompensasi yang diberikan sudah sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi yang diberikan belum sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. SGJ Minas. Jadi apabila tingkat disiplin karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun apabila tingkat disiplin karyawan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. SGJ Minas. Jadi ketiga variabel diatas harus ditingkatkan secara maksimal agar berdampak baik pada peningkatan kinerja karyawan CV. SGJ Minas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independent berpengaruh sebesar 45,1% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada CV. SGJ Minas. Maka 54,9% merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. SGJ Minas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh terkait hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, dapat meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan menyediakan alat perlindungan diri yang lengkap agar memperkecil resiko kecelakaan kerja, kemudian perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan, karena pemberian kompensasi yang adil layak pada karyawan akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja pada karyawan tersebut.
3. Bagi karyawan perlu meningkatkan dan memperhatikan disiplin kerja. Khususnya pada tingkat kehadiran karena masih banyak karyawan yang bermalas-malasan untuk hadir bekerja dikarenakan beberapa faktor, hal ini dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Oleh sebab itu para karyawan harus lebih memperhatikan tingkat kehadiran agar kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah*.

- Arifin, A.L, M. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 806–818.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar.
- Purwanti, H., Basriman, I., Sugiarto, S., & Sukwika, T. (2023). Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Work Environment and Occupational Health Safety on Employee Performance At.
- Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bambang Djaja.
- Muafi, & 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.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management*
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. *Kinerja Karyawan*.
- Zunaidah, et al. (2020). *Kompensasi*
- Irfan Syahroni, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56.
- Amin, J. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Indomie di Kecamatan Tarumajaya. *Stie*, 1(3), 41–52.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2024). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430–448.