

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), PENGAWASAN DAN KERJASAMATIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI BIOLER PT. KAMPAR ALAM MAS INTI TAPUNG, KABUPATEN KAMPAR

Tri Ibnu Ridho

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: triibnuridho@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengawasan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Kampar Alam Mas Inti. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada divisi boiler di PT Kampar Alam Mas Inti yang berjumlah 70 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kampar Alam Mas Inti. Pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kampar Alam Mas Inti. Kerjasama tim tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kampar Alam Mas Inti.

**Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),
Pengawasan, Kinerja.**

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin dinamis, pencapaian kinerja karyawan yang optimal menjadi elemen krusial bagi pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan perlu mengembangkan lingkungan kerja yang baik guna mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Salah satu determinan utama keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam mendukung berbagai aktivitas operasional, serta memiliki potensi besar yang dapat dimaksimalkan guna menghasilkan output yang berkualitas tinggi (Syahputra & Tanjung, 2020). Maka oleh karena itu, upaya strategis dalam pengelolaan dan pengembangan potensi tenaga kerja menjadi aspek vital yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ketika melaksanakan tugas–tugas yang diberikan kepadanya. A. S Wibowo, (2022).

Peningkatan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam pencapaian kinerja. Faktor keamanan dan perlindungan di lingkungan kerja turut berperan dalam memengaruhi performa karyawan. Ketika individu merasa aman dan terlindungi oleh sistem yang diterapkan perusahaan, mereka cenderung bekerja dengan lebih tenang dan optimal. Kondisi kerja yang kondusif seperti ini diharapkan mampu mendorong pencapaian kinerja yang maksimal. Salah satu bentuk implementasi perlindungan tersebut adalah melalui penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara sistematis.

PT. Kampar Alam Mas Inti merupakan perusahaan kelapa sawit yang mempunyai pabrik pengolahan kelapa sawit, yang memiliki luas area pabrik PT. Kampar Alam Mas Inti kurang lebih 150.000 m² atau 15 Ha sesuai dengan SHGB dengan kapasitas olah 30 Ton TBS/jam. PT. Kampar Alam Mas Inti menghasilkan 3 produk yaitu CPO (Crude Palm Oil), Palm Kernel, dan Cangkang yang hasil berikutnya dijual kepada buyer. Di perusahaan kelapa sawit, Divisi Bioler memegang peranan penting dalam menjalankan, merawat, dan memantau unit boiler. Boiler sendiri merupakan jantung dari produksi uap (steam), yang dihasilkan dari pembakaran bahan bakar seperti serabut, cangkang sawit, atau bahkan batubara. Uap ini krusial untuk berbagai kebutuhan proses di pabrik kelapa sawit, contohnya: Memutar turbin untuk menghasilkan listrik sendiri (captive power). Merebus buah sawit dalam alat sterilizer, Menyediakan panas dalam proses pemurnian minyak dan pengeringan produk samping. Menunjang sistem pemanas di berbagai area produksi. Divisi ini melibatkan operator, teknisi, dan supervisor yang bertanggung jawab memastikan boiler beroperasi dengan efisien, aman, dan sesuai dengan prosedur standar.

Urgensi Keberadaan Divisi Boiler pada Industri Kelapa Sawit yakni Bagian Boiler punya peran yang utama dalam memproduksi sawit karena beberapa alasan krusial yakni, sebagai Motor Penggerak Produksi Boiler merupakan tulang punggung dari seluruh proses pembuatan minyak sawit. Tanpa uap dari boiler, proses utama di pabrik tidak dapat berjalan. Sebagai menjaga produktivitas gangguan atau kerusakan pada boiler dapat menghentikan seluruh proses produksi, sehingga dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan. Sebagai Efisiensi Energi Pengelolaan boiler yang baik akan meningkatkan efisiensi penggunaan bahan bakar dan energi, sehingga menekan biaya operasional. Sebagai Keselamatan Kerja, Boiler adalah peralatan bertekanan tinggi yang memiliki risiko kecelakaan kerja tinggi seperti ledakan, kebakaran, atau paparan uap panas. Divisi ini harus menerapkan standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara ketat untuk melindungi pekerja dan aset perusahaan. (Andriyas Puji & Syafrizal, 2022).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam kegiatan operasional perusahaan, terutama pada sektor industri

manufaktur yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Divisi boiler merupakan salah satu unit kerja yang memiliki potensi bahaya besar karena berhubungan langsung dengan tekanan tinggi, suhu panas, bahan bakar, serta mesin berisiko tinggi. Oleh karena itu, penerapan K3 yang baik menjadi keharusan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sekaligus menjaga kelancaran proses produksi. Namun, dalam praktiknya, masih dijumpai kondisi di mana penerapan standar K3 belum sepenuhnya berjalan optimal, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) yang belum konsisten, kurangnya kesadaran pekerja terhadap prosedur keselamatan, serta terbatasnya pelatihan K3 yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan di PT. Kampar Alam Mas Inti pada prinsipnya memiliki potensi maksimal hingga 22%. Namun, pada tahun 2024 manajemen menetapkan target kinerja yang lebih realistis dan terukur, yaitu sebesar 17%, dengan mempertimbangkan kondisi operasional, sumber daya manusia, serta dinamika perusahaan. Penetapan target ini bertujuan untuk mendorong pencapaian kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Adapun gambaran pencapaian target kinerja karyawan PT. Kampar Alam Mas Inti Periode 2024 disajikan pada tabel berikut:

Tabel Data Kinerja dan Target dan Realisasi Produksi Pekerjaan Divisi Karyawan Divisi Boiler PT. Kampar Alam Mas Inti (Periode 2024) Bulan/Tahun Target dan Realisasi Pekerjaan Divisi Boiler

(2024)	Target	Realisasi	Grade
1	17%	16%	B
2	17%	17%	A
3	17%	15%	C
4	17%	16%	B
5	17%	14%	D
6	17%	17%	A
7	17%	17%	A
8	17%	15%	C
9	17%	16%	B
10	17%	15%	C
11	17%	14%	D
12	17%	14%	D

Sumber : PT. Kampar Alam Mas Inti (Desember 2026)

Dari tabel 1.1 diketahui pada tahun 2024 awal Januari PT. Kampar Alam Mas Inti membuat target dan realisasi pencapaian karyawan Divisi Boiler. Berdasarkan data tersebut, perusahaan menetapkan target konsisten sebesar 17% untuk setiap bulan sepanjang tahun 2024. Namun, realisasi pencapaian menunjukkan variasi yang cukup beragam dengan rentang antara 14% hingga 17%. Analisis secara lanjut tren kinerja perusahaan ini menunjukkan adanya penurunan kinerja yang konsisten pada akhir tahun, dengan tiga bulan terakhir (Oktober hingga Desember) mengalami penurunan dari target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan operasional atau faktor Internal

maupun eksternal yang mempengaruhi Kinerja Divisi Boiler.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut (Silaen Ruth et al., 2021) adalah salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi serta prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa disebut dengan kinerja. Seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut sebagai kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Pangestuti dalam (Silaen Ruth et al., 2021) mengatakan bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman dan nyaman serta meningkatkan produktivitasnya, perusahaan perlu memberikan perlindungan bagi karyawan, khususnya dalam hal keselamatan kerja. Sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, terdapat sejumlah persyaratan keselamatan kerja yang harus dipenuhi. Beberapa di antaranya meliputi pencegahan dan pengurangan risiko kecelakaan kerja, kebakaran, dan bahaya ledakan. Selain itu, perusahaan harus menyediakan jalur evakuasi yang jelas saat terjadi kebakaran, pertolongan pertama dalam kasus kecelakaan, serta alat pelindung diri (APD) yang memadai bagi karyawan. Lingkungan kerja yang sehat juga harus dijaga, termasuk kualitas udara, pencahayaan, suhu, dan kebersihan area kerja. Langkah-langkah ini diambil untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja serta memastikan keamanan sistem kelistrikan dan aspek keselamatan lainnya (Nurdin et al., 2023). Dari penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah aspek yang berkaitan dengan peralatan, lokasi kerja, dan lingkungan, yang bertujuan melindungi karyawan dari bahaya yang dapat menyebabkan penderitaan atau kerusakan selama mereka berada di tempat kerja.

Pengawasan

Menurut Efendi et al. (2024), pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen sebagai bentuk terjemahan dari fungsi “controlling”. Dalam beberapa pendapat, terjemahan controlling ini seringkali dimaksudkan dengan

makna yang menuju pada pengertian pengawasan atau pengendalian. Dalam penerapannya, istilah tersebut memang cenderung beririsan meskipun tidak sepenuhnya identik. Dalam teori manajemen, pengawasan merupakan suatu proses, kegiatan atau aktivitas, yang memiliki maksud dan tujuan. Pengawasan dilakukan pada dasarnya adalah untuk menjaga efektivitas kerja dalam organisasi sehingga setiap kegiatan yang dilakukan harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengawasan bukanlah dilakukan untuk mencari-cari kesalahan atau mencerminkan ketidakpercayaan atasan kepada bawahan.

Kerjasama Tim

Menurut definisi Bantam et al. (2024) dari kerja sama merupakan bentuk interaksi sosial yang bersifat asosiatif, yaitu proses yang mendorong terbentuknya kesatuan dalam masyarakat. Interaksi ini muncul dari adanya kesamaan pandangan antar individu maupun kelompok dalam upaya mencapai tujuan bersama. Sementara itu, tim didefinisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja secara kolektif untuk mewujudkan sasaran yang telah ditentukan. Maka Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai bentuk kolaborasi terstruktur antar individu dengan keahlian berbeda, yang didukung oleh tujuan bersama, kepemimpinan, dan komunikasi efektif untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan kerja individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi tenaga kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja melalui pengendalian lingkungan kerja, penggunaan alat pelindung diri, serta penerapan prosedur kerja yang aman (Mangkunegara, 2020). Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kampar Alam Mas Inti. Artinya, semakin baik penerapan K3 di perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat cenderung memiliki tingkat konsentrasi, kedisiplinan, serta semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dalam kondisi berisiko.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas kerja berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan (Handoko, 2020). Pengawasan mencakup kegiatan pemantauan, evaluasi, serta pemberian koreksi terhadap pelaksanaan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Secara teoritis, pengawasan yang baik diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan dan meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerja. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa

pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kampar Alam Mas Inti. Artinya, intensitas maupun kualitas pengawasan yang dilakukan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan cenderung tidak dipengaruhi secara langsung oleh ada atau tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama tim merupakan suatu bentuk interaksi antarindividu dalam kelompok kerja yang saling berkoordinasi, berbagi peran, serta berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2020). Melalui kerja sama tim yang baik, pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien karena adanya sinergi antar anggota tim, komunikasi yang lancar, serta saling membantu dalam pelaksanaan tugas. Secara teoritis, kerja sama tim dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kampar Alam Mas Inti. Artinya, baik atau buruknya kerja sama tim yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan pengaruh nyata terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan cenderung tidak ditentukan oleh sejauh mana mereka bekerja dalam tim, melainkan oleh faktor lain di luar kerja sama tim.

Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengawasan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kampar Alam Mas Inti. Hasil ini bermakna bahwa penerapan K3 memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman, sehat, serta dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan prosedur kerja yang jelas, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan yang merasa terlindungi dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja akan bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan produktif, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih optimal.
2. Pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kampar Alam Mas Inti. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan belum menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Artinya, ada atau tidaknya pengawasan, intensitas pengawasan, maupun cara pengawasan yang diterapkan belum memberikan dampak nyata terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Karyawan cenderung bekerja berdasarkan kebiasaan, standar operasional, serta tanggung jawab pribadi, bukan karena adanya kontrol langsung dari pimpinan.

3. Kerjasama Tim tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kampar Alam Mas Inti. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat kerja sama tim yang terjalin antar karyawan belum menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja. Kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan individu dan sistem kerja yang bersifat rutin dan terstruktur. Dengan demikian, meskipun kerja sama tim tetap penting untuk kelancaran operasional, dalam konteks penelitian ini, kerja sama tim belum terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

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

1. Karena K3 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat program K3 melalui penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai, pemeriksaan kesehatan berkala, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap potensi bahaya kerja dan memastikan setiap karyawan memahami serta mematuhi prosedur K3 agar kinerja tetap optimal dan risiko kecelakaan dapat diminimalkan.
2. Meskipun pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan tetap perlu melakukan pengawasan yang lebih bersifat edukatif dan partisipatif. Pengawasan sebaiknya diarahkan pada pemberian umpan balik (feedback), pendampingan kerja, dan pemecahan masalah di lapangan, bukan hanya pada pencatatan pelanggaran. Dengan demikian, pengawasan dapat berfungsi sebagai sarana pembinaan karyawan, bukan hanya sebagai alat kontrol.
3. Walaupun kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan disarankan untuk tetap memperhatikan aspek ini, khususnya dalam pekerjaan yang membutuhkan koordinasi tinggi. Perusahaan dapat memperjelas pembagian tugas dalam tim, memperbaiki komunikasi antar anggota, serta meningkatkan peran pimpinan tim (mandor/supervisor) dalam mengarahkan dan menyatukan anggota tim. Kerja sama tim yang lebih terstruktur diharapkan dapat mendukung kelancaran operasional meskipun saat ini belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170–183.
- Adil, M. S., & Hamid, K. B. A. (2020). Effect Of Teamwork On Employee Performance In High-Tech Engineering Smes Of Pakistan: A Moderating Role Of Supervisor Support. *South Asian Journal Of Management Sciences*, 14(1), 122–141. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020141.07>
- Andriyas Puji, A., & Syafrizal, E. (2022). Analisis Pengukuran Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa TLX Pada Karyawan Divisi Laboratorium PT. Mahato Inti Sawit. *SURYA TEKNIKA*, 9(2).
- Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.V8i3.979>
- Aryanti, Y., Hasibuan, R., Sriwati, & Tamami, S. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kerjasama Tim, Iklim Organisasi, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bening*, 12(1), 123–130.
- Chika Fabiana, N., & Armaniah, H. (2024). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Anugerah Swadaya. *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3, 1–12. <https://doi.org/10.56799/ekoma.V3i5.4457>
- Maesha, A., & Arief, R. K., (2025). Mekanisme Perawatan Mesin Boiler Pada Pengolahan Kelapa Sait Di PT. SIPP. Rang Teknik Journal. Vol 8 (1) Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133–145. <https://doi.org/10.59603/cuan.V1i2.22>
- Marthalia, L. (2022). The Importance Of Human Resources (Hr) Management In Company. *Journal Of World Science*, 1(9), 700–705. <https://doi.org/10.36418/jws.V1i9.89>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (Jurrie)*, 1(2).
- Nielwaty, E., Prihati, Zuhdi, S. (2017) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara* Vol. 10 (1)
- Nobel Tan, L., & Rasji. (2024). Analisis Faktor Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Smelter. *JIHHP*, 5(1), 1–11.
- Nur'aini, I., Dwicahya, B., & Balebu, D. W. (2024). Gambaran Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Puskesmas Biak. *Jurnal Kesmas Untika Luwuk: Public Health Journal*, 2(2), 1–11.
- Nurhidayah, D., Barlian, B., & Karmila, M. (2023). The Effect Of Teamwork And Supervision On Employee Performance (Survey Of Production Department Employee At CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. *Jurnal EMAK : Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 939–950. <https://doi.org/10.53697/emak.V4i3>

- Salsabiil, K., & Ali, H. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim : Komunikasi, Komitmen Organisasi, Implementasi Strategi, Motivasi Kerja*.
- Setiawan, F., & Astutik, M. (2022). The Effect Of Training, Supervision And Occupational Safety And Health (K3) Culture On Employee Performance. *Indonesian Journal Of Law And Economics Review*, 17. <https://doi.org/10.21070/Ijler.V17i0.821>
- Silaen Ruth, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Rizki Sari, M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari, A., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN* (1st Ed.). Widina Bhakti Persada.
- Sriwahyuuni, I., Said, A., & Mustari, N (2021) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. : Bandung

