

**Changes on Recycling Behaviors Based on Governmental Programs  
(Study Case in Bendungan Village, Indonesia)**

Dafi Dinansyah Wiradimadja, Hisatsuna Mori, Riza Rizkiah  
1–10

**The study of tuff breccia for Batik Wasterwater Treatment Media in Bayat, Klaten District,  
Central Java**

Wawan Budianta, Johan Syafri Mahathir Ahmad, I Wayan Warmada  
11–18

**Analysis of Frame Construction Strength in Belt Conveyor Design Using Ansys Workbench**

Anggi Pratama, Delvis Agusman  
19–28

**Mitigation of Insert Separator Damage in Open-End Machines**

Filly Pravitasari, Afriani Kusumadewi, Feny Nurherawati  
29–35

**Motorcycle Tracking System Using Telegram Integrated Quectel L80 GPS**

Pri Hartini, Ibrahim, Reni Rahmadewi, Tiara Nurhuda  
36–46

**Optimization of Distribution Costs with a Transportation Model in UMKM making Tempe**

Ardhini Rhisnu Fadylla, Fahriza Nurul Azizah  
47–56

**Decision Model and Industry Optimization in Production: A Systematic Literature review**

Armando Tirta Dwilaga  
57–71

**Analysis of the Influence of Occupational Health Aspects at PT. Plasticolors Eka Perkasa on  
Employee Performance**

Chairul Falah, Risma Fitriani  
72–79

**Re-Layout of Puskesmas X Post Covid 19 Pandemic Through the ARC, Conventional and  
Promodel Simulation Methods**

Tombak Gapura Bhagya, Dini Yulianti, Graha Prakarsa, Antari Nurayban Gitardiana  
80–91

**Evaluation of the Mental Workload of PSIT Employees at SIT XYZ Institutions**

Teguh Aprianto, Agus Rahmat Hermawanto, Rimba Krisnha Sukma Dewi, Angling Sugiata, Abdul Fatah  
92–101

**Genetic Algorithm for Improving Route of Travelling Salesman Problem Generated  
by Savings Algorithm**

Muhammad Ardhya Bisma, Ekra Sanggala  
102–111

**Noodle Grouping Based on Nutritional Similarity with Hierarchical Cluster Analysis Method**

Ai Nurhayati, Riri Mardaweni, Raden Meina Widiastuti  
112–125

## *Analysis of the Influence of Occupational Health Aspects at PT. Plasticolors Eka Perkasa on Employee Performance*

### **Analisa Pengaruh Kesehatan Kerja di PT. Plasticolors Eka Perkasa Atas Kinerja Karyawan**

Chairul Falah<sup>1\*)</sup>, Risma Fitriani<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Jl. H.S. Ronggowaluyo, Telukjambe Timur, Kota Karawang, 41361, Indonesia  
Email: chairulfalah00@gmail.com

<sup>2)</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Jl. H.S. Ronggowaluyo, Telukjambe Timur, Kota Karawang, 41361, Indonesia  
Email: risma.fitriani@ft.unsika.ac.id

\*) *Corresponding author*

**Abstract:** Occupational health is an effort in the form of implementing established regulations to assure that the physical and social health conditions of employees are maintained so that work activities can be carried out optimally. PT Plasticolors Eka Perkasa is a company engaged in plastic coloring industry activities. These working conditions indirectly make employees experience interactions with chemicals that can endanger health, resulting in suboptimal work activities. Conditions where there is a risk of exposure to chemicals received by employees make the company need to consider aspects of employee health further. The research was conducted with the intention of knowing the influence between occupational health aspects and employee performance. Data processing analysis was carried out by utilizing the spearman rank testing method. The test results show a significance value (sig) of  $0.024 < 0.05$  so that the hypothesis results state that there is a correlation between occupational health aspects and employee performance. The correlation coefficient is  $p = 0.671$ , which shows that the variables have a strong level of relationship with a positive relationship direction.

**Keywords:** Occupational Health, Employee Performance, Spearman Rank Correlation Test

**Abstrak:** Kesehatan kerja merupakan sebuah usaha berupa implementasi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna memastikan kondisi kesehatan fisik dan sosial karyawan tetap terjaga sehingga aktivitas pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. PT. Plasticolors Eka Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang berkiprah dalam aktivitas industri pewarnaan plastik. Kondisi pekerjaan tersebut secara tidak langsung membuat karyawan mengalami interaksi dengan zat kimia yang dapat membahayakan kesehatan sehingga mengakibatkan aktivitas kerja menjadi tidak optimal. Kondisi dimana terdapat risiko paparan zat kimia yang diterima karyawan membuat perusahaan perlu mempertimbangkan aspek kesehatan karyawan secara lebih lanjut. Penelitian dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui pengaruh aspek kesehatan kerja atas kinerja karyawan. Analisis pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan metode pengujian *rank spearman*. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (sig)  $0,024 < 0,05$  sehingga hasil hipotesis menyatakan bahwa ditemukan suatu korelasi antara aspek kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien korelasi bernilai  $p = 0,671$  yang menunjukkan variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan arah hubungan bersifat positif.

Kata Kunci: Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan, Uji Korelasi *Rank Spearman*

DOI: <http://dx.doi.org/10.37577/sainteks.v%vi%i.504>

Received: 01, 2023. Accepted: 02, 2023.

Published: 03, 2023.

## **PENDAHULUAN**

Tercapainya kesuksesan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitas operasionalnya bergantung pada kecakapan perusahaan dalam mengatur serta mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Upaya perusahaan dalam merencanakan, mengatur, mengendalikan, serta mengembangkan faktor sumber daya manusia yang dimilikinya mesti diikuti dengan alat manajerial yang baik. Alat manajerial yang digunakan dalam upaya tersebut dinamakan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Marnis & Priyono, 2008). MSDM dapat dikatakan sebagai ilmu ataupun seni penggunaan manusia sebagai tenaga kerja yang diterapkan agar setiap potensi yang dimiliki masing-masing individu dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Rahman, 2020). Adapun karyawan menjadi salah satu elemen yang mempunyai imbas signifikan terhadap eksistensi perusahaan.

Kondisi aktual di sebuah perusahaan mengharuskan setiap karyawan untuk berinteraksi dengan objek kerjanya. Peralatan kerja dan mesin-mesin merupakan variabel penunjang proses produksi yang selalu dihadapi oleh karyawan saat bekerja (Wanodya dkk., 2014). Merujuk pada pernyataan tersebut maka perusahaan sudah seharusnya berupaya untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan hak asasi manusia (Arif, 2017). Hal tersebut secara tidak langsung disebabkan karena tingginya angka kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja di Indonesia.

Kecelakaan kerja adalah sebuah peristiwa dalam tempat kerja yang tidak diinginkan dan muncul dari kondisi yang tidak terduga sehingga menyebabkan konsekuensi yang merugikan beberapa pihak (Handari & Qolbi, 2021). Berdasarkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam (Sudalma, 2021) tercatat angka kecelakaan kerja dari tahun 2018 hingga 2019 berada pada angka lebih dari 100 ribu kasus tiap tahunnya. Kondisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan setiap perusahaan atau organisasi untuk mengelola fungsi keselamatan karyawan dengan mengadopsi sistem manajemen keselamatan guna merealisasikan kinerja yang unggul. Penerapan sistem manajemen keselamatan yang optimal dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan kondisi tempat kerja yang efektif bagi karyawan. Hal tersebut secara tertulis telah tercatat dalam Pasal 87 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kecelakaan kerja selalu ditautkan terhadap peranan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada kancah dunia kerja saat ini. Keselamatan kerja merupakan media utama guna mencegah adanya peristiwa kecelakaan kerja serta kondisi cacat ataupun kematian yang dialami oleh pekerja ketika terjadi kecelakaan saat bekerja (Hasibuan dkk., 2020). Adapun dalam arti lain, keselamatan kerja diartikan sebagai keadaan dari terhindarnya setiap bahaya saat bekerja (Aprilliani dkk., 2022). Sedangkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara merupakan suatu aspek yang menyatakan keadaan dimana derajat kesehatan seseorang berada dalam kondisi baik sehingga memungkinkan untuk menjalankan kehidupannya secara produktif (Lumunon dkk., 2019). Kedua aspek tersebut secara tidak langsung telah menjadi syarat dalam perusahaan guna memaksimalkan produktivitas kinerja karyawan. Adapun kinerja karyawan diartikan sebagai suatu perolehan yang ditunjukkan oleh masing-masing tenaga kerja selama bekerja berdasarkan prosedur tertentu dimana perolehan tersebut kemudian diukur dan dikaitkan dengan standar yang ada di perusahaan (Hernilawati dkk., 2021).

PT. Plasticolors Eka Perkasa adalah sebuah perusahaan yang berkiprah dalam aktivitas industri pewarnaan plastik dengan hasil produksi berupa *olefinic masterbatches*, *masterbatches* serta *anti - fungi*. Aktivitas operasi pewarnaan plastik yang dilaksanakan perusahaan mengakibatkan kondisi dimana para karyawan harus berinteraksi dengan berbagai bahan kimia. Tingginya frekuensi interaksi dengan bahan kimia secara langsung dapat menimbulkan adanya kecenderungan menurunkan kondisi kesehatan karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh departemen *Human Resources* dimana salah satu tugasnya yaitu melakukan manajemen kinerja dengan menerapkan K3 sebagai upaya perlindungan karyawan. Meskipun perusahaan telah menerapkan kebijakan K3, kondisi dimana terdapat risiko bahaya yang

bersumber dari bahan kimia harus dipertimbangkan secara lebih lanjut. Hal tersebut dikarenakan gejala yang timbul akibat paparan zat kimia tidak dapat dirasakan secara langsung oleh penderitanya. Sebaliknya, gejala akan timbul dalam kurun waktu tertentu dengan diikuti oleh tingkat paparan yang tinggi. Berdasarkan hal itu, maksud dilakukannya penelitian kali ini ialah untuk memahami pengaruh aspek kesehatan kerja atas kinerja seorang karyawan di perusahaan.

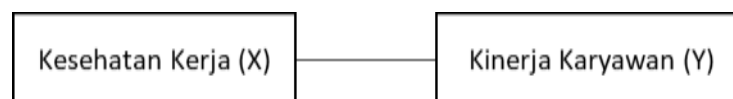
Riset yang dilaksanakan oleh June dan Siagian (2020) di PT. Kautan Lestari Shipyard menjabarkan permasalahan mengenai penurunan jam kerja karyawan akibat adanya kecelakaan kerja yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Riset tersebut dilaksanakan guna mengetahui korelasi antara aspek K3 atas produktivitas kerja seorang karyawan. Adapun hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karyawan dimana hasil uji koefisiensi determinasi menunjukkan pengaruh dengan nilai 52,3%.

Penelitian pada topik yang serupa juga dilakukan oleh Sofyan (2017) di PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang mengenai resiko kecelakaan kerja yang timbul pada divisi produksi. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mendapatkan pengetahuan yang valid mengenai korelasi antara K3 dengan kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi K3 di perusahaan berbanding lurus dengan kinerja karyawan dengan kategori keduanya berada pada kondisi baik. Terdapat korelasi yang kuat antara aspek K3 dengan kinerja seorang karyawan, alasan tersebut dikuatkan dengan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan ( $r=0,615$ ). Penelitian tersebut membuktikan bahwa program K3 yang ditingkatkan akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Mengacu dari uraian kasus tersebut, maka penulis kali ini akan melaksanakan sebuah penelitian perihal pengaruh aspek kesehatan kerja atas kinerja seorang karyawan dengan memanfaatkan metode pengujian *rank spearman*. Hasil pada penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai landasan oleh perusahaan guna menghendaki adanya eskalasi kinerja karyawan serta membantu mencegah timbulnya risiko kecelakaan kerja akibat kondisi kesehatan karyawan.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang dimana data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian kali ini bertempat di PT. Plasticolors Eka Perkasa yang merupakan sebuah perusahaan pewarnaan plastik dengan aktivitas produksi berupa pembuatan *olefinic masterbatches*, *masterbatches* serta *anti -fungi*. Penelitian dilakukan dengan melibatkan 11 karyawan perusahaan sebagai responden dimana objek penelitian berfokus pada tingkat pengaruh aspek kesehatan kerja atas kinerja karyawan. Adapun konteks hipotesis penelitian disajikan dalam Gambar 1.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Berdasarkan model penelitian yang tersaji dalam Gambar 1, ditetapkan variabel kesehatan kerja (X) sebagai variabel bebas serta variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Untuk memudahkan proses pengambilan keputusan, maka diputuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H0: Ditemukan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

H1: Tidak ditemukan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

Pengujian hipotesis sendiri dilangsungkan melalui penggunaan uji korelasi *rank spearman*. Korelasi ini merupakan salah satu metode pengujian dalam statistika non parametri yang diterapkan guna memahami kondisi korelasi antar variabel dimana data yang digunakan memiliki jenis data *ordinal*. Kelebihan dari metode ini antara lain data tidak perlu dilakukan uji normalitas serta dapat digunakan pada jumlah sampel yang terbatas. Penentuan adanya sebuah korelasi antar variabel dalam pengujian *rank spearman* didasarkan dari nilai signifikansi yang didapatkan.

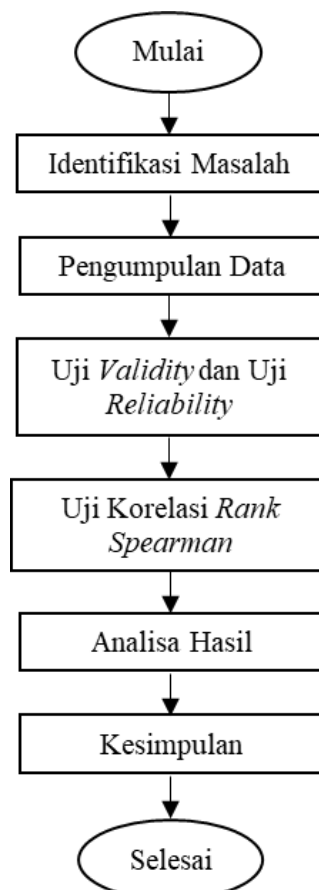
Variabel dikatakan berkorelasi jika perolehan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Adapun sebaliknya, variabel dikatakan tidak berkorelasi apabila pengujian menghasilkan nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Penilaian kuesioner dilakukan dengan metode Skala Likert yang digunakan untuk mendapatkan preferensi responden berdasarkan tanggapan dari responden terhadap kuesioner yang disebar (Siagian, 2020). Untuk mengetahui indikator dari penilaian kuesioner dengan metode Skala Likert, penilaian dapat merujuk pada Tabel 1.

**Tabel 1. Penilaian bobot kuesioner dalam skala likert**

<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Bobot</b>
sangat tidak sesuai	1
tidak sesuai	2
Sesuai	3
sangat sesuai	4

Alur penelitian yang jelas dibutuhkan dalam membantu proses analisa yang akan dilakukan. Bagian ini terdiri dari urutan aktivitas yang sistematis dimana tiap tahapan proses terhubung dengan proses berikutnya. Adapun gambaran alur penelitian merujuk pada Gambar 2.



**Gambar 2. Flowchart Alur Penelitian**

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Data yang diketahui melalui penyebaran kuisisioner kemudian direkapitulasi untuk memudahkan penulis dalam melakukan tahap pengolahan data. Transformasi data jawaban kuisisioner dilakukan guna merubah data menjadi beberapa skala kategori dengan merujuk pada Tabel 1. Proses transformasi data ini diperlukan untuk merubah jenis data menjadi ordinal.

Adapun perolehan data jawaban kuesioner untuk variabel kesehatan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) tersedia dalam Tabel 2 dan Tabel 3 berikut.

**Tabel 2. Perolehan data tanggapan kuesioner variabel kesehatan kerja**

Responden	Kesehatan Kerja					Skor Total
	S1	S2	S3	S4	S5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	2	18
3	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	4	4	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	3	4	3	17
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20

**Tabel 3. Perolehan data tanggapan kuesioner variabel kinerja karyawan**

Responden	Kinerja Karyawan					Skor Total
	T1	T2	T3	T4	T5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	3	3	3	15
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	3	4	3	17
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20

Melihat dari Tabel 2 dan Tabel 3 diatas, maka dapat diketahui bahwa jenis data telah diubah menjadi data ordinal. Data yang tersaji kemudian dilakukan pengujian berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Tahapan pengujian data ini dilakukan untuk menilai kualitas data dalam penelitian berdasarkan indikator pertanyaan dan tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebar.

### Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu tahapan pengujian pada sebuah data yang ditujukan guna mengetahui ketepatan dari alat ukur dalam melakukan pengukurannya (Wibowo & Widiyanto, 2019). Tahapan pengujian ini menghasilkan data yang dapat mewakili suatu variabel sehingga data tersebut dapat dilanjutkan ke tahap analisis. Validnya sebuah data dapat ditandai dengan adanya sebuah korelasi antara suatu item dengan skor totalnya. Pengambilan keputusan berorientasi pada perbandingan nilai r tabel dengan r hitung (*the item-rest correlation*) yang

diperoleh. Sebuah data diputuskan valid jika terdapat kondisi dimana  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ . Perolehan pengujian validitas data dituangkan pada Tabel 4 dan Tabel 5.

**Tabel 4. Perolehan uji validitas data variabel kesehatan kerja (X)**

Indikator	<i>the item – rest correlation</i>	<i>R table value</i>	Kondisi Data
S1	0,768		
S2	0,793		
S3	0,886	0,602	Valid
S4	0,793		
S5	0,709		

**Tabel 5. Perolehan uji validitas data variabel kinerja karyawan (Y)**

Indikator	<i>the item – rest correlation</i>	<i>R table value</i>	Kondisi Data
T1	0,860		
T2	0,897		
T3	0,957	0,602	Valid
T4	0,897		
T5	0,957		

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah pengujian terhadap suatu instrumen data guna mengetahui taraf stabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam suatu riset atau kajian (Wibowo & Widiyanto, 2019). Pengujian ini merupakan tahap lanjutan dari uji validitas sehingga data yang dimasukkan dalam uji reliabilitas ini hanya data yang memiliki kondisi valid. Gozali dalam (Agari, 2021) menjabarkan bahwa suatu data dikatakan *reliable* jika data yang dilakukan pengujian menghasilkan nilai *cronbach's alpha*  $>0,6$ . Adapun perolehan dalam pengujian reliabilitas data tersedia dalam Tabel 6 berikut.

**Tabel 6. Perolehan uji reliabilitas**

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha Score</i>	<i>n</i>	Keputusan
Kesehatan Kerja (X)	0,795	5	<i>reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	5	

Merujuk pada perolehan uji validitas serta uji reliabilitas dalam Tabel 4, Tabel 5, dan Tabel 6, maka dengan demikian bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa data yang digunakan memiliki kondisi valid dan reliabel. Berdasarkan hal tersebut maka data dipastikan dapat digunakan untuk tahapan selanjutnya.

### Uji Korelasi *Rank Spearman*

Data yang telah dikatakan valid dan reliabel pada tiap variabel kemudian dianalisis untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel tersebut. Adapun dalam mengetahui tingkat hubungan tersebut maka data akan diolah dengan uji korelasi *rank spearman*. Metode uji korelasi ini memerlukan data *input* dengan jenis data ordinal. Transformasi data dilakukan guna mengubah jenis data *input* menjadi ordinal. Data pada tahapan ini diambil dari nilai total pada masing-masing pertanyaan dalam setiap variabelnya. Dengan menggunakan pendekatan skala likert seperti pada Tabel 1, maka data yang dibentuk antara lain dapat ditilik pada Tabel 7.

**Tabel 7. Data *input* korelasi *rank spearman***

Responden	Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
1	4	4
2	4	4
3	3	3
4	4	4
5	4	4
6	4	3
7	4	4
8	4	4
9	4	4
10	4	4
11	4	4

Data yang telah tersusun dalam Tabel 7 kemudian dianalisis dengan uji korelasi *rank spearman* menggunakan *software* SPSS. Penggunaan *software* SPSS dalam tahapan analisis ini ditujukan untuk meminimalkan adanya kesalahan saat proses perhitungan. Adapun perolehan uji *rank spearman* dapat ditinjau pada Gambar 2.

		Correlations	
		Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kesehatan Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.671*
		N	11
Kinerja Karyawan	Kesehatan Kerja	Correlation Coefficient	.671*
		Sig. (2-tailed)	.024
		N	11

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Gambar 2. Perolehan uji *rank spearman***

Melihat perolehan data pada Gambar 2, maka dapat diketahui bahwa tahapan pengujian menampilkan nilai signifikansi sebesar 0,024. Adapun nilai koefisien korelasi diketahui memiliki nilai 0,671 dengan tanda positif.

## SIMPULAN

Melihat dari hasil dan pembahasan yang tersaji dalam tahapan sebelumnya, maka bisa disimpulkan antara lain:

1. Nilai signifikansi ( $0,024 < 0,05$ ), menyatakan  $H_0$  diterima. Hal tersebut mendeskripsikan bahwa ditemukan korelasi antara variabel kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.
2. Ditemukan tingkat korelasi yang kuat antara aspek kesehatan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi korelasi  $p = 0,671$ .
3. Nilai koefisiensi korelasi bernilai positif sehingga menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut memiliki arah positif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam permasalahan yang dikaji dimana variabel yang dianalisis terdiri dari variabel kesehatan kerja dan kinerja karyawan. berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat diberikan untuk memaksimalkan penelitian selanjutnya yaitu dengan mempertimbangkan untuk menambahkan variabel-variabel lain agar data yang didapatkan lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agari, A. F. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(4).
- Aprilliani, C., Fatma, F., Syaputri, D., Manalu, S. M. H., Sulistiyani, Handoko, L., Tanjung, R., Asrori, M. roy, Simangunsong, D. E., Kumala, C. M., Romas, A. N., Situmeang, L., & Firdaus. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)* (Afridon (ed.); 1 ed., Nomor March). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Arif, R. R. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Anugerah Tani Makmur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(1).
- Bhagya, T.G. (2020). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. *Decision*, 2(1), 33-41.
- Handari, S. R. T., & Qolbi, M. S. (2021). Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 17(1), 90-98. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JKK>
- Hasibuan, A., Purba, B., Marzuki, I., Slanturi, M. E., Armus, R., Gusty, S., Sitorus, M. C. E., Khariri, Bachtiar, E., Susilawaty, A., & Jamaludin. (2020). Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja. In J. Simarmata (Ed.), *Https://Medium.Com/* (1 ed.). Yayasan Kita Menulis. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22-33. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.67>
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407-420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671-4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1-23.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sofyan, A. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.162>
- Sudalma. (2021). Komitmen Manajemen Dalam Pencegahan Kecelakaan Kerja. *Jurnal Widiya Praja*, 1(2).
- Wanodya, C. W., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., Kerja, K., & Kerja, M. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Bagian Teknik PG . Kebon Agung , Malang ). *Jurnal Admini (JAB)*, 9(1), 1-8.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>

