



# AMMER

## JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH

VOLUME 03 NOMOR 03, JANUARI 2024, PAGES: 49 - 54

### PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. MBAH MANTAN KEDIRI

Adi Eka Wijaya<sup>1</sup>, Zaenul Muttaqien<sup>2</sup>, Kukuh Harianto<sup>3</sup>

#### Article History:

Submitted: 30- 12- 2023

Revised: 10 - 01 - 2024

Accepted: 15- 01 - 2024

#### Keywords:

Dicipline, K3, Environment, Performance

#### Kata Kunci:

Disiplin, K3, Lingkungan, Kinerja

#### Koresponding:

Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri Indonesia

Email: [adiekawijaya@gmail.com](mailto:adiekawijaya@gmail.com)

#### Abstract

This research aims to investigate the influence of Work Discipline, Occupational Safety & Health (OSH), and the Work Environment on Employee Performance at UD. Mbah Mantan Kediri. The sample was selected using non-probability sampling through saturation sampling with 35 respondents. The analysis techniques employed included Instrument Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, t-Test, F-Test, and Coefficient of Determination Test ( $R^2$ ). The results of the study indicate that the t-Test results for the Work Discipline variable ( $X_1$ ) show a significant partial effect on Employee Performance ( $Y$ ) with a Sig. value of  $0.012 < 0.05$ . The Occupational Safety & Health variable ( $X_2$ ) also has a significant partial effect on Employee Performance ( $Y$ ) with a Sig. value of  $0.000 < 0.05$ , and the Work Environment variable ( $X_3$ ) has a significant partial effect on Employee Performance ( $Y$ ) with a Sig. value of  $0.019 < 0.05$ . The F-Test results indicate that the Work Discipline ( $X_1$ ), Occupational Safety & Health ( $X_2$ ), and Work Environment ( $X_3$ ) variables have a significant simultaneous effect on Employee Performance at UD. Mbah Mantan Kediri, with a Sig. value of  $0.000 < 0.05$ .

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mbah Mantan Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan metode *saturation smpling* sebanyak 35 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan hasil nilai Sig.  $0,012 < 0,05$  variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan hasil nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan hasil nilai Sig.  $0,019 < 0,05$ . Sedangkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Keselamatan & Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mbah Mantan Kediri dengan nilai Sig  $0,000 < 0,05$ .

E-ISSN : 2612 - 1779  
P-ISSN : 2622 - 1700

OPEN  
ACCESS



JOURNAL OF  
ACADEMIC &  
MULTIDISCIPLINE  
RESEACRH

AMMER.



## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ( MSDM ) merupakan bagian hal yang terpenting didalam suatu proses untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik di perusahaan. Bagaimana upaya sebuah perusahaan didalam mengelola dan mengatur sumber daya manusianya yang meliputi sesuatu hal yang berhubungan dengan perencanaan, perekrutan, pengorganisasian, pengelolaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian. Hal ini diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan, mengatur dan mengelola dalam memaksimalkan sumber daya manusia yang berkompeten serta memiliki ketrampilan bagi setiap karyawan didalam perusahaan. (Sedarmayanti, 2015) menyatakan bahwa SDM sangat penting perannya dalam suatu perusahaan agar terwujudnya efektivitas perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, jika karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal maka akan mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri dalam memberikan kinerja yang baik dan berkualitas ketika bekerja. Sebagaimana menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan baik bagi karyawan karena disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap individu terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja perlu sangat perlu diterapkan dalam perusahaan agar karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang terbaik dan dapat membiasakan karyawan untuk berdisiplin dalam bekerja. Jika karyawan di perusahaan memiliki sikap disiplin dalam bekerja maka karyawan tersebut akan selalu taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, sehingga hal ini memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki sikap disiplin dalam bekerja maka hal ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kesehatan keselamatan kerja (K3). Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bentuk perlindungan terhadap keamanan dan kesejahteraan karyawannya. Keselamatan kerja lebih merujuk kepada keadaan perlindungan fisik, sedangkan kesehatan kerja juga memperhatikan keadaan mental dan emosional seseorang. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang-orang lain ditempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana & Dkk, 2012). Salah satu manfaat dari penerapan K3 yang baik yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menjaga dan memberikan perlindungan terhadap keamanan dan kesejahteraan karyawannya.

Selain faktor kedisiplinan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2015) mengatakan bahwa "lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang pekerja akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai". Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa senang dan tidak terganggu untuk menjalankan kegiatan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat memberikan

***Pengaruh disiplin kerja, keselamatan & kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mbah Mantan Kediri ....***

*Wijaya Et Al Copyright@2024.*



kinerja yang baik bagi perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan kurang memperhatikan lingkungan kerjanya maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun karena karyawan merasa tidak nyaman pada saat melaksanakan tugas pekerjaannya.

UD. Mbah Mantan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penebangan pohon yang sudah tua dan dari hasil proses perkebunan. Kayu yang dihasilkan tersebut akan diolah menjadi berbagai jenis barang-barang *fuftniture* sesuai dengan kebutuhan konsumen. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dalam perusahaan ditemukan beberapa permasalahan. Yang pertama yaitu tentang disiplin kerja, dalam hal ini masih banyak ditemukan karyawan yang sering datang terlambat atau tidak tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Permasalahan tersebut tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena, apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai target yang telah ditentukan. Permasalahan selanjutnya yang terjadi dalam perusahaan yaitu tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Banyak karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri seperti sarung tangan dan pelindung kepala, padahal hal itu sangat perlu digunakan untuk menjaga keamanan karyawan pada saat bekerja. Disisi lain terdapat masalah pada lingkungan kerja yang ada di perusahaan yaitu kurangnya pencahayaan dalam ruangan kerja. Selain itu, kebisingan yang ditimbulkan dari suara mesin pemotong kayu dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan lain pada saat bekerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD.Mbah Mantan, Kediri.
2. Menjelaskan apakah kesehatan & keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD.Mbah Mantan, Kediri.
3. Menjelaskan apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD.Mbah Mantan, Kediri.
4. Menjelaskan apakah disiplin kerja, kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD.Mbah Mantan, Kediri.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka dalam penelitian dapat disampaikan hipotesis operasional sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mbah Mantan Kediri

H<sub>2</sub> : Diduga keselamatan & kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mbah Mantan Kediri

H<sub>3</sub> : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mbah Mantan Kediri

H<sub>4</sub> : Diduga disiplin kerja, keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Mbah Mantan Kediri

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mbah Mantan Kediri. Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Nurhasanah (2019: 45) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam

***Pengaruh disiplin kerja, keselamatan & kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mbah Mantan Kediri ....***

*Wijaya Et Al Copyright@2024.*



penelitian ini adalah karyawan UD. Mbah Mantan Kediri yang berjumlah 35 orang. teknik sampel yang dapat digunakan untuk pengambilan data adalah menggunakan teknik *saturation sampling* (sampling jenuh) menurut Sugiyono (2017) adalah metode pengambilan sampel dengan memasukkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Pengambilan data menggunakan instrument kuisisioner yang mengacu pada skala likert 1 -5 poin. Teknik analisis menggunakan statistik inferensial melalui SPSS for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda adalah model yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing dari variabel bebas *independen* yaitu yang terdiri dari variabel disiplin ( $X_1$ ), K3 ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat atau *Dependent* yaitu Kinerja ( $Y$ ) :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t Hitung	Sig. t	Keterangan
Disiplin Kerja	0,378	2,663	0,012	Ha1 Diterima
Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)	0,443	5,537	0,000	Ha2 Diterima
Lingkungan Kerja	0,349	2,474	0,019	Ha3 Diterima
Taraf sig				< 0,05
Konstanta (a)				1,337

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 1,337 + 0,378X_1 + 0,443X_2 + 0,349X_3$ . Dapat dijelaskan bahwa jika variabel bebas yang meliputi Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Keselamatan & Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan (konstan) maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar 1,337. Dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,378 bernilai positif, artinya jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,378 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (konstan). Dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,443 bernilai positif, artinya jika variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,443 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (konstan). Dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,349 bernilai positif, artinya jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,349 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (konstan).

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar  $0,012 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di UD. Mbah Mantan Kediri. Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Keselamatan & Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di UD. Mbah Mantan Kediri. Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar  $0,019 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di UD. Mbah Mantan Kediri.

Nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F sebesar 14,351. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Keselamatan & Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). hubungan antara Disiplin Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,581 atau 58,1% yang artinya variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Keselamatan & Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Pengaruh disiplin kerja, keselamatan & kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mbah Mantan Kediri ....**

Wijaya Et Al. Copyright@2024.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di UD. Mbah Mantan Kediri. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di UD. Mbah Mantan Kediri. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di UD. Mbah Mantan Kediri. Secara simultan Disiplin Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Mbah Mantan Kediri. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, khususnya dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja, Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan. Diharapkan juga untuk memperluas pengetahuan dengan melakukan penelitian menggunakan variabel lain diluar variabel ini misalnya variabel Motivasi, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja dan lain-lain agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.

## LITERATUR

- Adyatma, B. V. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Motivasi Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan di Jepun View Resto Tulungagung*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Affandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ardana, & Dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ginting, B. A., & Suana, I. W. (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 2107–2126.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilal, A. D. A. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mannyngari Indonesia Timur*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Innunisa, R. (2019). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Instalasi Produksi Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA: Journal of Bussiness and Innovation Management*, 1(4), 244–256.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lingga, D. P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*. Universitas Islam Kediri.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education.
- Muhlison, I. (2021). *Pengaruh Komitmen, Penempatan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Bersama Kediri*. Universitas Islam Kediri.
- Mutiarasari, P., Prasetyo, A., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 74–82.
- Muzainudin. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Tunggul Jaya Farm Gedangsewu. Skripsi*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Persoalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

***Pengaruh disiplin kerja, keselamatan & kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mbah Mantan Kediri ....***

*Wijaya Et Al Copyright@2024.*



- Nurhasanah. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara. Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ramli, S. (2013). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Rivai, V., Ramly, Mutis, & Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Rohmawati, N. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penempatan Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Asia Paramita Indah Kediri. Skripsi*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Sari, D. N. (2018). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kusuma Nanda Putra*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis "Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, dan R&D"*. (Ketiga). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputera, D. (2015). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON*, 2(4), 1-15
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

