

# Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kotalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto

**Muhammad April**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, Indonesia

\*Email : [muhammad.april@uin-suska.ac.id](mailto:muhammad.april@uin-suska.ac.id)

**Arfan Husnadi**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, Indonesia

Email : [12070115901@students.uin-suska.ac.id](mailto:12070115901@students.uin-suska.ac.id)

## **ARTICLE INFO :**

### **Keywords :**

Occupational Health and Safety (K3);  
Employee Compensation and Performance

-----  
**Article History :**

Received :2024-03-12

Revised : 2024-05-02

Accepted :2024-06-05

Online :2024-06-25

## **ABSTRACT**

*This study looks into the relationship between occupational health and safety (OHS), pay, and employee performance at PT Kotalaga Jaya Abadi. With the use of questionnaires, documentation, and interviews, data is gathered quantitatively. Purposive sampling was used to select the sample, and 47 respondents were included. Data analysis using multiple linear regression with traditional assumption tests and hypothesis testing was conducted using the SPSS 26 software. The results showed that employee performance is positively and significantly impacted by Occupational Health and Safety (OHS). Employee performance is positively impacted by compensation as well. The study's findings demonstrated the simultaneous effects of remuneration and occupational health and safety (OHS) on worker performance. Additionally, there is a direct correlation between worker performance (Y) and Occupational Health and Safety (OHS) (X1) and Compensation (X2).*

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan kini harus memaksimalkan seluruh sumber dayanya karena ketatnya persaingan di dunia bisnis. Tujuan ini dapat dicapai melalui penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang sangat penting untuk mencapai tujuan karena sangat menentukan keberhasilan organisasi (Taufik & Badar, 2023). Kinerja ditentukan oleh seberapa baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

PT Kotalaga Jaya Abadi bergerak dalam bidang industri jasa transportasi darat atau disebut juga dengan jasa angkutan umum (dump truck). Berdasarkan riset yang peneliti lakukan, dimana hasil penilaian karyawan pertahun turun sehingga membuat ketidakpuasan baik dari perusahaan dan juga karyawan.

Kesehatan dan keselamatan di tempat kerja adalah dua aspek yang memengaruhi kinerja (Merysa et al., 2014). Tercatat pada 5 tahun terakhir, tahun 2019 menjadi tahun dengan jumlah kecelakaan tertinggi yakni sebanyak 22 orang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, ditetapkan bahwa kecerobohan dan kelalaian karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka adalah penyebab kecelakaan itu.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu strategi, selain kesehatan dan keselamatan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dari wawancara yang



*This is an open access article under the [CC BY- SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*

**Corresponding Author : Muhammad April**

peneliti lakukan kepada pihak Direktur PT. Kotalaga Jaya Abadi, Bapak Ramon Liadi ST.MM diketahui bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan memakai sistem *basic salary* (gaji pokok). Sistem *basic salary* (gaji pokok) adalah kompensasi minimal yang dibayarkan suatu organisasi kepada karyawan atau buruh berdasarkan tingkat pekerjaannya. Pemberiannya dilakukan secara rutin dan dalam jumlah tertentu.

## KAJIAN LITERATUR

### A. Kinerja Karyawan

Untuk memenuhi tanggungan yang diberikan agar sejalan dengan standar yang ditentukan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ialah hasil jerih payah individu menyelesaikan tugas yang diberikan supaya sejalan dengan standar yang ditentukan (Ritonga et al., 2022).

### B. Indikator Kinerja

Menurut Ritonga *et al.*, (2022) indikator kinerja sebagai berikut yaitu :

1. Kualitas
2. Jumlah
3. Akuntabilitas
4. Kerja Sama
5. Inisiatif Karyawan

### C. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

K3 adalah sebuah usaha guna membangun lingkungan kerja yang nyaman serta tentram (Hernilawati et al., 2021).

Menurut Kenanga *et al.*, (2020) K3 merupakan usaha dan konsep komprehensif yang bertujuan untuk memastikan keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani pekerja, serta mendorong terwujudnya masyarakat sejahtera dan xberkeadilan.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka K3 kerja mengacu pada lingkungan yang aman dan sehat dimana tidak ada kecelakaan atau penyakit akibat kerja dan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal dan efektif. Oleh karena itu, diperlukan sistem K3 yang memperhatikan teknologi dan alat yang digunakan serta prosedur kerja lapangan. Singkatnya K3 mengacu pada layanan yang ditawarkan organisasi yang menjamin K3 pekerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya.

### D. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Studi oleh Kenanga *et al.*, (2020) menjelaskan Indikator K3 adalah:

1. Tempat kerja
2. Pekerja
3. Peralatan dan mesin

### E. Kompensasi

Kompensasi adalah jenis imbalan yang diberikan oleh bisnis kepada stafnya sebagai imbalan atas barang dan jasa serta uang tunai agar mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan (Sugiarto, 2016).

Setelah diuraikan bagaimana upah, gaji, tunjangan insentif, dan hal-hal lain yang termasuk dalam kompensasi, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah pembayaran yang diterima seorang karyawan atas penyelesaian suatu tugas dan mencapai suatu target.

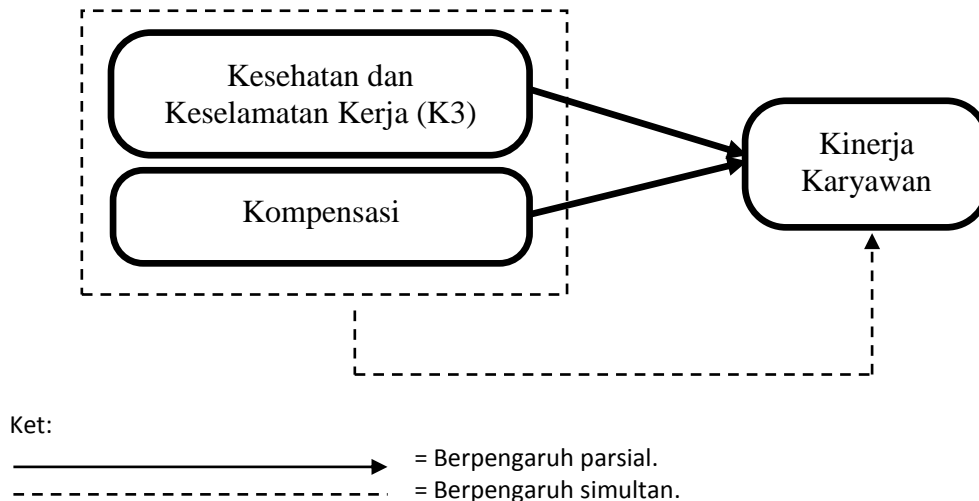
### F. Indikator Kompensasi

Di antara beberapa indikator kompensasi yang dikemukakan (Sugiarto, 2016) adalah:

1. Gaji atau upah
2. Insentif
3. Ruang Kantor
4. Tunjangan Karyawan

## G. Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



## METODE

### A. Populasi

Studi oleh (Ahyar *et al.*, 2020) populasi sebagai suatu kategori luas yang mencakup benda-benda serta individu yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang dipilih guna menjadi subjek penelitian dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini terdiri dari 49 karyawan PT. Kotalaga Jaya Abadi di Kota Sawahlunto.

### B. Sampel

Sampel adalah bagian kecil populasi yang dipilih dengan menggunakan metode tertentu untuk dijadikan representasi dari keseluruhan populasi (Ahyar *et al.*, 2020). Pengambilan sampel dengan teknik *Purposive Sampling*. Karena sampel yang dipilih dianggap sesuai untuk penelitian ini yaitu Divisi Operasi Produksi dan Divisi Perawatan dan Pemeliharaan. Hasilnya, 47 pekerja di PT. Kotalaga Jaya Abadi di Kota Sawahlunto dijadikan sebagai sampel penelitian.

### C. Metode

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Menurut (Ahyar *et al.*, 2020) analisis kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengandalkan data berbentuk angka pada tahap pengumpulan, analisa serta presentasi data.

### D. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas menentukan dapat diandalkan atau tidaknya suatu alat ukur. Pengujian validitas membantu melihat apakah pernyataan dalam survei dianggap tidak relevan dan harus diganti. Pengujian statistik dapat dilakukan secara manual atau dengan software SPSS di komputer. Untuk menentukan nilai korelasi antar komponen seluruh alat ukur harus menggunakan rumus korelasi Pearson product moment yang mengkorelasikan setiap komponen instrumen dengan skor keseluruhan dan  $\alpha = 5\%$  (Heryati & Menzata Z, 2018).

$$r_{hitung} = \frac{(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Ket :

- r = Koefisien validitas item yang sedang dievaluasi
- x = Skor yang diperoleh oleh subjek dari setiap item i
- y = Skor total instrumen yang diperoleh oleh subjek
- n = Total responden yang berpartisipasi dalam uji instrumen
- $\sum x$  = Total dari semua peringkat dalam distribusi x
- $\sum y$  = Total dari semua peringkat dalam distribusi y
- $\sum xy$  = Perkalian total observasi variabel x dan y
- $\sum x^2$  = Total kuadrat dari semua skor dalam distribusi x
- $\sum y^2$  = Total kuadrat dari semua skor dalam distribusi y

Di antara faktor-faktor yang digunakan untuk menginformasikan keputusan adalah:

- a. Apabila nilai koefisien validitas yang dihitung ( $r_{hitung}$ ) > dari nilai koefisien validitas tabel ( $r_{Tabel}$ ), maka item pertanyaan atau instrumen dinyatakan valid.
- b. Apabila nilai koefisien validitas yang dihitung ( $r_{hitung}$ ) < nilai koefisien validitas tabel ( $r_{Tabel}$ ), maka item pertanyaan atau instrumen dinyatakan tidak valid.

Sebagaimana dijelaskan di atas, jika koefisien suatu item dengan total item mencapai atau melampaui 0,3, maka dianggap diterima. Namun, suatu item dianggap tidak dapat diterima jika koefisien antara item tersebut dan jumlah item kurang dari 0,3.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk memastikan reliabilitas instrumen dilakukan uji reliabilitas. Koefisien Cronbach Alpha minimum 0,6 digunakan dalam perhitungan (Heryati & Menzata Z, 2018). Rumus berikut ini menjadi dasar metodologi yang digunakan untuk menilai reliabilitas setiap tes.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right)$$

Ket :

- $r_{11}$  = koefisien reliabilitas, suatu instrumen tidak dapat diandalkan jika kurang dari 0,6.
- $\sum S_i$  = Variasi total pada skor setiap item  $S_t$  berarti varians total.
- K = Jumlah barang

Interpretasi kestabilan atau reliabilitas Cronbach Alpha dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,00 hingga 0,21 menandakan reliabilitas yang rendah.
2. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,21 sampai 0,40 menunjukkan reliabilitas yang sedang.
3. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,41 sampai 0,60 menandakan reliabilitas yang cukup.
4. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,61 sampai 0,80 menunjukkan reliabilitas yang baik.
5. Rentang nilai Cronbach Alpha dari 0,81 sampai 1,00 menandakan reliabilitas yang sangat baik.

## E. Uji Asumsi Klasik

Keberanian data dinilai dengan memakai uji asumsi tradisional (N. L. Suryani, 2019). Untuk melakukan hal ini, perlu dilakukan pengujian terhadap empat asumsi klasik:

### 1. Uji Normalitas

Data yang diasumsikan berdistribusi normal harus dipenuhi agar analisis parametrik dapat diterapkan. Oleh karena itu, memastikan bahwa data tersebut normal sangatlah penting. Metode grafik Z (*normal probability plot*) adalah tes yang paling banyak digunakan. Data dianggap berdistribusi normal apabila sebarannya pada grafik berpusat pada garis diagonal dan arahnya berimpit dengan garis diagonal (Cahyaniwati, 2023).

### 2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) untuk mengevaluasi uji tersebut, bisa memperhatikan nilai tolerance serta nilai faktor inflasi varian (VIF). Kedua nilai tersebut menunjukkan sejauh mana variabel independen

dipengaruhi oleh variabel independen lainnya. Dalam proses pengambilan keputusan, langkah-langkah uji multikolinieritas meliputi:

- 1) Secara akurat nilai tolerance
  - a) Jika hasil tolerance lebih besar dari 0,1, menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.
  - b) Jika hasil tolerance kurang dari atau sama dengan 0,1, menunjukkan bahwa terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Secara akurat nilai VIF
  - a) Apabila nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.
  - b) Apabila nilai VIF lebih besar dari atau sama dengan 10, menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan (Basyit, Sutikno, 2020) Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk evaluasi ketidaksamaan pada varian residual antara satu observasi dengan observasi lain dalam model regresi.

## F. Analisis Linear Berganda

Menurut Hernilawati et al., (2021) menyatakan analisis regresi berganda ialah ekstensi dari regresi sederhana, di mana jumlah variabel independen diperluas. Analisis ini dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Ket :

- |           |                                      |
|-----------|--------------------------------------|
| Y         | = Variabel Dependen Kinerja Karyawan |
| X1        | = Variabel Independen K3             |
| X2        | = Variabel Independen Kompensasi     |
| $\alpha$  | = Konstanta                          |
| $\beta_1$ | = Koefesien K3                       |
| $\beta_2$ | = Koefesien Kompensasi               |
| e         | = Error Term/ Variabel pengganggu    |

## G. Uji Hipotesis

Analisa regresi linear berganda dengan parsial (uji t), simultan (uji f), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisa yakni SPSS versi 26.

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t menurut Basyit, Sutikno (2020) mengungkapkan, pada taraf signifikansi 5%, seberapa besar kontribusi setiap variabel independen pada penjelasan variabel dependen.

### 2. Uji Simultan (Uji f)

Studi oleh Basyit, Sutikno (2020) memaparkan Uji statistik F menilai semua variabel independen pada model memiliki dampak serentak pada variabel dependen, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji F bisa ditemukan pada tabel anova.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Studi oleh Basyit, Sutikno (2020) menyatakan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) berfungsi sebagai ukuran guna mengevaluasi variabel independen (X) dapat menyatakan variasi dalam variabel dependen (Y) secara baik. Semakin rendah nilai R<sup>2</sup>, semakin terbatas kapabilitas variabel independen untuk menerangkan variasi dalam variabel dependen.

## H. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi berfungsi menilai relasi antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Teknik ini berguna sebagai penentuan sejauh mana korelasi variabel jika data berbentuk interval atau rasio dan berasal



dari sumber yang sama. Menurut Sugiyono, (2017) Interpretasi terhadap ukuran koefisien korelasi bisa diarahkan dengan menggunakan panduan yang dijabarkan dalam tabel berikut.

**Tabel 1. Pedoman Menafsirkan Koefisien Korelasi dengan Data**

NO	Interval Koefisien (r)	Interpretasi
1.	0,00-0,199	Sangat Kecil
2.	0,20-0,399	Kecil
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Besar
5.	0,80-1,000	Sangat Besar

Sumber : Data Olahan, 2024

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

**Tabel 2. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K3	47	25	36	31.70	2.367
Kompensasi	47	23	37	30.17	2.929
Kinerja_Karyawan	47	26	39	32.98	2.923
Valid N (listwise)	47				

Sumber : Data Olahan, 2024

Sebaran data yang ditemukan peneliti dapat dicirikan sebagai berikut, berdasarkan hasil uji deskriptif tersebut Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Didapatkan bahwa nilai minimumnya adalah 25, dan nilai maksimumnya sebesar 36, sedangkan nilai rata-rata K3 yaitu 31.70 dan Standar deviasi data K3 adalah 2.367. Variabel Kompensasi (X2), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 26, sedangkan nilai maksimum yaitu 39, nilai rata-rata Kompensasi adalah 30.17 dan standar deviasi data Kompensasi yaitu 2.929. Dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dideskripsikan bahwa nilai minimum adalah 25, sedangkan nilai maksimum adalah 36, nilai rata-rata K3 adalah 32.98 dan untuk standar deviasi data K3 yaitu 2.923.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Dalam output SPSS 26 pada Kolmogorov-Smirnov pada bagian Asymp.sig (2-tailed) punya hasil 0.200. Artinya hasil  $0.200 > 0.05$  bisa dibilang bahwa residual yang dimiliki variable X dan Y adalah berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Studi oleh Ghozali (2018), nilai multikolinearitas dapat diperoleh dengan menguji nilai toleransi dan inversnya yaitu variance inflasi faktor (VIF), karena kedua nilai tersebut mewakili variabel independen yang diperhitungkan oleh variabel dependen yang berbeda. K3 dan Kompensasi sama-sama mempunyai nilai toleransi yaitu  $0,833 > 0,1$  dan untuk nilai VIF yaitu  $1,201 < 10$ . Dapat ditarik kesimpulan multikolinieritas tidak menimbulkan gejala apa pun.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot yang memiliki pola titik-titik yang terletak di atas dan di bawah sumbu Y dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Poin-poin ini tidak mengikuti pola apa pun; mereka

tersebar secara acak di atas dan di bawah nol (0) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak ada.

### 3. Analisis Linear berganda

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.343	5.146		1.621	.112
K3	.507	.165	.411	3.071	.004
Kompensasi	.284	.133	.285	2.129	.039

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan Data, 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8.343 X_1 + 0.507 X_2 + 0.284 + e$$

Maknanya:

1. Nilai konstan a = 8.343 artinya jika variabel K3 dan kompensasi tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja karyawan PT. Kotalaga Jaya Abadi tetap meningkat 8.343 %.
2. Hasil dari koefisien b1 = 0.507 maknanya apabila variabel K3 diperbaiki lebih baik maka keberhasilan kinerja karyawan PT. Kotalaga Jaya Abadi akan menambah sebanyak 0.507% syaratnya variabel lain konstan.
3. Hasil dari koefisien b2 = 0.284 artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan 1% lebih baik lagi, maka kinerja karyawan PT. Kotalaga Jaya Abadi akan meningkat sebesar 0.284% syaratnya variabel independent yang lainnya konstan.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Hasil Pengujian dengan SPSS pada variabel X1, K3 didapatkan nilai t hasil 3.071 > 2.01537 = t tabel, dan nilai sig = 0.04 < 0.05, jadi H<sub>01</sub> ditolak. Maknanya variabel K3 berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kotalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto. Dan variabel X2 (Kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 2.129 > 2.01537 = t tabel sementara sig = 0.039 > 0.05, jadi H<sub>02</sub> tidak diterima. Maknanya variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif kepada Kinerja Karyawan pada PT. Kotalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto. Wawancara yang peneliti lakukan dengan Direktur Utama PT. Kotalaga Jaya Abadi Bapak Ramon Liadi ST.MM memperkuat penelitian ini. Temuan wawancara menunjukkan bahwa dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu K3 dan juga kompensasi.

#### b. Uji f

Nilai F dihitung dari hasil regresi (11.591) > F tabel (3.21), jadi H<sub>03</sub> ditolak. Artinya variabel independent K3 dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif secara simultan kepada variabel dependen (Kinerja Karyawan). Wawancara dengan Direktur Utama PT. Kotalaga Jaya Abadi Bapak Ramon Liadi ST.MM menguatkan penelitian ini. Temuan wawancara menunjukkan bahwa dua faktor utama yang mempengaruhi karyawan yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan juga kompensasi.

#### c. Uji koefisien Determinasi

Diperoleh R<sup>2</sup> = 0.345 = 34.5% ini berarti variabel K3 dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebanyak 34.5% dan faktor tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini berdampak pada 65,5% sisanya.

## KESIMPULAN

1. Variabel K3 ( $X_1$ ) didapat nilai dari t hitung =  $3.071 > 2.01537 = t$  tabel, dan sig =  $0.04 < 5\%$ . Hal ini mengindikasikan bahwa K3 (variabel  $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y) di PT. Kotalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.
2. Dari hasil penelitian, variabel Kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai t hitung =  $2.129 > 2.01537 = t$  tabel, dan sig =  $0.39 < 0.05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi (variabel  $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y) pada perusahaan Kotalaga Jaya Abadi Kota Sawahlunto.
3. Dari hasil penelitian, nilai F hitung (11.591) ternyata lebih substansial dari nilai F tabel (3.21). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen K3 dan Kompensasi, secara kolektif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, secara bersamaan.
4. Temuan dari penelitian ini didukung oleh hasil wawancara dengan Direktur Utama PT. Kotalaga Jaya Abadi, Bapak Ramon Liadi ST.MM. Beliau menyatakan K3 serta Kompensasi memang memiliki dampak besar terhadap kinerja pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al- Quran Tajwid dan Terjemahan, Kementrian Agama Republik Indonesia: Bukhara Syaamil Quran.
- Aminudin, Maulana, Apriatni Ep, and Dewi Ahinta. "Pengaruh K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV,".
- Anjani, Merysa, Hamidah Nayati Utami, and Arik Prasetya. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja," n.d.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiatyaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March).
- Aminudin, A. M., Ep, A., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina ( PERSERO ) Marketing Operation Region IV. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 1–6.
- Asbar, M., & Wijaya, A. (2021). Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Pekerja Perspektif Masalah. *Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab Dan Hukum*, 502–511. <https://doi.org/10.24252/shautuna.v2i2.18456>
- Aviana, I., Saroh, S., Nikin, R., Jurusan, H., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban). *Jiagabi*, 8(3), 199–205.
- Basyit, Sutikno, D. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429. <https://doi.org/10.54371/jlrip.v6i4.1851>
- Cahyaniwati, A. R. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Budi Karta di Kalimantan Timur). *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 11(1), 63–69.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. In *Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 1, Issue 2, pp. 11–20)*.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fyc Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Dawa, A. B., Kaleka, L. B., & Pingge, H. D. (2020). Analisis Kesalahan Berbahasapada Aspek Sintaksis Dalam Rubrik Opini koran victory News Edisi Januari 2019. *Jurnaal Ilmiah Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1–12.
- Fajri, K., Utami, H., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 11–19.
- Fitriani, R. (2017). Perilaku Peduli Lingkungan Pada Siswa Kelas X SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Teknik Boga*, 2(2), 1–11.



- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2019.
- 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>
- Heryati, A., & Menzata Z, R. A. (2018). Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) K3 dan Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 71–76. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v9i1.470>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek).
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- 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. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2, 45–64. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>
- Merysa, A., Nayati, U. H., & Arik, P. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9(1), 1–9. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>
- Ritonga, S., Pasaribu, T. K., Simatupang, E., Kerja, L., & dan, K. (2022). Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 22. [http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi](http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi)
- Suartha, A. C., & Sintaasih, D. (2015). Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 2507–2526.
- Sugiarto. (2016). Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I (Vol. 4, Issue 1).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
- Taufik, & Badar. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 410–422. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i3.187>