



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**PENGARUH PENERAPAN LINGKUNGAN KERJA, JAMINAN SOSIAL
SERTA PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA.**

Oleh:

Ketua : Alifia Rahmadurin (2012010402)
Anggota 1 : Restin Meilina, M.M (0721058605)
Anggota 2 : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M (0720108202)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI, 2024**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial serta Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Alifia Rahmadurin
 - b. NPM : 2012010402
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Jl. Sumatra Dsn. Pesantren RT.09 RW.04 Ds.Bodor Kec. Pace Kab. Nganjuk
 - e. Telp./HP : 081357828119
 - f. Email : alifiamaduri15@gmail.com
3. Anggota 1
 - a. Nama : Restin Meilina, M.M
 - b. NIDN : 0721058605
 - c. Prodi/Fakultas : FEB/Manajemen
4. Anggota 2
 - a. Nama : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M
 - b. NIDN : 0720108202
 - c. Prodi/Fakultas : FEB/Manajemen
5. Jangka waktu Penelitian : 3 bulan
6. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Sumber Lain : Rp 15.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 15.000.000

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen



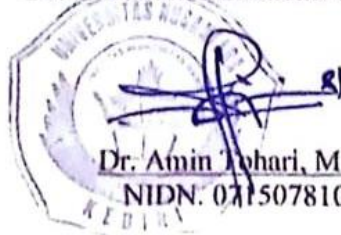
Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 01 Juli 2024
Ketua,



Alifia Rahmadurin
NIM. 2012010402

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-nya yang senantiasa dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Penelitian. Laporan penelitian ini sebagai pengganti skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

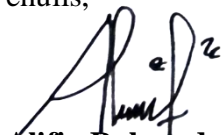
1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya kepada penulis.
2. Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen dan dosen pembimbing skripsi pertama Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M selaku dosen pembimbing skripsi kedua dengan sangat sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan banyak ilmu yang tidak terbatas selama kuliah di Universitas Nusantara PGRI Kediri.

7. Orang tua tercinta, Bapak Alm. Kambali dan Ibu Nikmaturohmah yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, serta kasih sayang yang tiada hentinya supaya penulis dapat menyelesaikan studi.
8. Saudara tercinta, Rahman Ali Mubarak dan Harjunot Ali Aljurjani yang selalu memberikan doa, semangat, membantu serta selalu memberikan *support* kepada penulis supaya dapat menyelesaikan laporan penelitian ini.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2020 Universitas Nusantara PGRI Kediri terima kasih atas jalinan persahabatan serta kontribusi yang kalian berikan, yang selalu membantu dan selalu memberikan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
10. Serta semua pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis sadar bahwa dalam membuat laporan penelitian ini masih banyak sekali kekurangan, jauh dari kata sempurna maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun sangat diharapkan dari berbagai pihak, guna memperbaiki laporan penelitian ini dengan lebih baik dikemudian hari. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan selamat membaca.

Kediri, 19 April 2023

Penulis,



Alifia Rahmadurin
NIM. 2012010402

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan lingkungan kerja, jaminan sosial serta program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan di PT. Sukses Mitra Sejahtera yaitu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang ada di propinsi jawa timur dengan 3 (tiga) cabang yaitu kediri, malang dan surabaya. Sampel penelitian adalah 50 karyawan yang bekerja di bagian produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Sampel diambil dengan teknik simple random sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang akan dianalisis dengan uji asumsi klasik, uji normalitas data dan uji heterokedastisitas dengan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan penerapan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penting kiranya untuk setiap perusahaan menerapkan K3 untuk meminimalisasi resiko kerja dan dalam jangka panjang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Jaminan sosial, Keselamatan dan kesehatan kerja, Kinerja karyawan, PT. Sukses Mitra Sejahtera.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kinerja Karyawan	8
B. Lingkungan Kerja.....	10
C. Jaminan Sosial	11
D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	14
E. Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
A. Deskripsi Metode Penelitian	17
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	18
C. Sasaran Penelitian	20
D. Instrumen Penelitian.....	22
E. Prosedur Analisis Data	27
1. Analisa Statistik Deskriptif	27
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	30

3. Uji Koefisiensi Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	32
4. Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hasil Penelitian	35
1. Data Deskriptif	35
2. Analisis Data	36
B. Pembahasan	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pengembangan Instrumen.....	23
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	23
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	25
Tabel 3 4 Hasil Uji Reliabilitas	27
Tabel 4.1 Pendidikan Terakhir	35
Tabel 4.2 Uji Multikolineritas	37
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Secara Parsial.....	39
Tabel 4.4 Uji Koefisien Determinasi	40
Tabel 4.5 Hasil pengujian secara parsial.....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji-F	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja Indonesia.....	4
Gambar 3.1 Rumus <i>Mean</i>	28
Gambar 3.2 Rumus Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
Gambar 3.3 Rumus Uji Koefisiensi Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas	36
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian PT. Sukses Mitra Sejahtera

Lampiran 2 Surat Balasan/Keterangan Dari PT. Sukses Mitra Sejahtera

Lampiran 3 Instrumen Penelitian

Lampiran 4 Tabulasi Angket

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6 Artikel Publikasi *International Conference on Economy, Management and Business (IC-EMBus) 2023*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tahun 2023, perusahaan akan menghadapi inflasi dan kenaikan harga komoditas pada setiap produksi di industri yang berkembang pesat. Kondisi ini mendorong perlunya perhatian yang lebih besar terhadap strategi pemasaran agar perusahaan tetap kompetitif di pasar. Salah satu aspek penting dalam strategi pemasaran adalah kinerja karyawan, yang memiliki dampak signifikan pada lingkungan kerja, jaminan sosial dan program K3.

Sumber daya manusia (SDM) yakni proses kunci keberhasilan suatu organisasi. Sebagai kumpulan individu yang bekerja sama, organisasi membutuhkan kerjasama efektif untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM-nya, dengan visi dan misi perusahaan sebagai panduan dalam mencapai kesuksesan. Peningkatan hubungan komunikasi, atau *human resources* (HR), adalah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan pencapaian tujuan ini tidak mungkin dicapai secara mandiri (Wijaya, 2017).

Kualitas hubungan antar manusia yang baik di dalam organisasi dapat memotivasi anggota untuk bekerja sama secara efektif, sementara hubungan antara karyawan dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, moral dan disiplin kerja secara keseluruhan. Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu mendapatkan keuntungan yang sudah ditetapkan atau

melebihi target yang ditetapkan (Anita et al. 2020). Lingkungan kerja menjadi tempat atau lingkungan di mana karyawan melakukan aktivitasnya. Kemampuan suatu perusahaan dalam meningkatkan kebahagiaan karyawannya bergantung pada apakah lingkungannya terasa nyaman, aman dan bersih (Aditya et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian (Nadya et al., 2023) *work environment* yang kurang baik, seperti suhu udara yang tidak teratur dan bau yang tidak sedap, dapat berdampak negatif terhadap kinerja seorang karyawan. Peningkatan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan memastikan *work environment* yang aman dan nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Dengan ini para karyawan bisa memiliki suasana yang baik dan bahagia, mempunyai rasa bahagia, sehingga bisa menjalankan dengan optimal dan kinerjanya mendapatkan pengembangan karir yang diinginkan.

Oleh karena itu, adanya lingkungan kerja atau *work environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini, sejalan dengan penelitian dari (Jayaputra dan Sriathi, 2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPBD Provinsi Bali.

Selain lingkungan kerja, jaminan sosial juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui pemberian tunjangan dan program jaminan sosial, perusahaan dapat memberikan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Sedangkan hubungan

karyawan melibatkan kontribusi terhadap produktivitas, motivasi, moral, dan disiplin kerja. Perlindungan jaminan sosial juga penting dalam menjaga keamanan finansial karyawan dalam berbagai situasi seperti; sakit, kecelakaan, pensiun dan kehilangan pekerjaan.

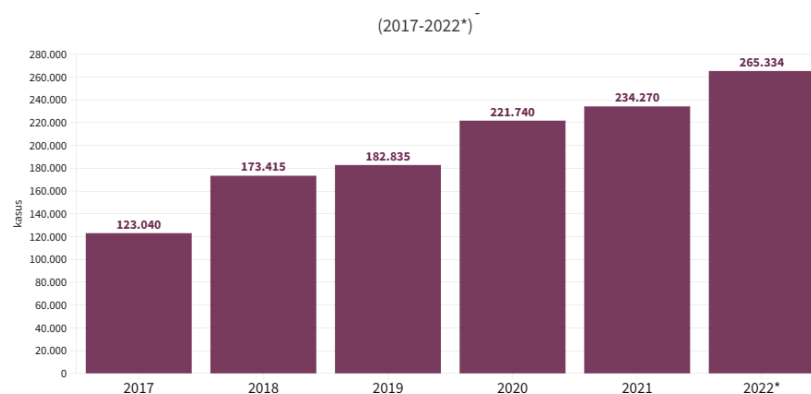
Salah satu tanggung jawab negara adalah menjaga keadaan sosial ekonomi masyarakat melalui program asuransi sosial (Karyadi, 2023). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini, sejalan dengan penelitian dari (Sari dan Indra 2022) yang menemukan jaminan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya, *occupational health and safety* (OHS) menjadi aspek krusial dalam menjaga kinerja karyawan di perusahaan. Dengan mengimplementasikan program K3 yang memadai, perusahaan dapat mencegah cedera, kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks pemerintah Indonesia telah mengeluarkan undang-undang yang mengatur tentang jaminan sosial serta *Occupational Health and Safety* (OHS) untuk melindungi tenaga kerja yakni BPJS Ketenagakerjaan menjadi salah satu lembaga yang menyediakan perlindungan sosial ekonomi kepada pekerja, termasuk program jaminan *work accident*, kematian, hari tua dan kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa program K3 atau *occupational health and safety* (OHS) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini, sejalan dengan penelitian dari (Julianti et al., 2023) yang menemukan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan PT. PLN Pekanbaru.

Namun, meskipun program-program ini telah ada, masih terdapat tantangan dalam mengimplementasikannya secara efektif di tempat kerja. Penelitian yang dilaksanakan di PT. Sukses Mitra Sejahtera menunjukkan adanya karyawan belum sepenuhnya menyadari risiko dan bahaya di tempat kerja mereka, sehingga memerlukan upaya lebih lanjut dalam meningkatkan kesadaran dan keterlibatan mereka dalam lingkungan kerja, program K3 dan jaminan sosial.



Gambar 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja Indonesia
Sumber: Pratiwi (2023)

Dari gambar 1.1 data penelusuran BPJS Ketenagakerjaan diatas menunjukkan berapa banyak kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia dengan kata kunci yang digunakan. Berdasarkan (ILO, 2018) menyatakan 88% dari setiap 100 kecelakaan disebabkan oleh aktivitas manusia yang tidak aman (*unsafe events*), 10% disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak stabil

(*unsafe condition*) dan 2% disebabkan oleh faktor tidak aman lainnya. Dari Januari hingga November 2022, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia meningkat 13,26% dari 234.270 kasus tahun 2021, mencapai 265.334 kasus, menurut data BPJS Ketenagakerjaan (Pratiwi, 2023).

Berdasarkan dari tahun 2020 hingga 2021, ada peningkatan dari 12 menjadi 10 kasus kecelakaan kerja, di mana 2 orang terjatuh dan 5 orang terkena benda tajam. Namun, pada tahun 2022, jumlah kecelakaan kerja turun menjadi 7 kasus, dengan 2 orang terjatuh dan 5 orang terkena benda tajam pada. Berdasarkan survei awal PT. Sukses Mitra Sejahtera (2023) mengenai *occupational health and safety* (program K3) yang dilakukan penulis pada tanggal 18 September 2023 terhadap lima karyawan, mereka mengetahui bahwa ada risiko dan bahaya yang mungkin terjadi di tempat kerja mereka. Namun, mereka tidak menyadari kemungkinan kecelakaan kerja.

Selain itu peneliti akan melihat lebih dekat tentang bagaimana karyawan terlibat aspek seperti manfaat kesejahteraan, keamanan pekerjaan dan elemen lain yang berkaitan dengan jaminan sosial di lingkungan tempat kerja (Wihara dan Devi, 2018). Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang pentingnya lingkungan kerja yang baik, jaminan sosial dan *occupational health and safety* atau program K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi penting untuk memastikan kelangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan di tengah dinamika industri yang terus berkembang.

Fenomena yang ada di PT. Sukses Mitra Sejahtera terkait penerapan lingkungan kerja terjadi masalah terkait hambatan dalam menjalankan tugas

yang kurang optimal, sehingga menyebabkan minimnya untuk menciptakan suasana. Jaminan sosial yang terjadi biasanya banyaknya pelayanan pencairan kartu BPJS yang kurang kurang tepat waktu, sehingga menimbulkan karyawan harus mengurus bolak-balik ke perusahaan agar tunjangan cepat cair. Sedangkan program K3 (*occupational health and safety*) yang terjadi biasanya banyak tantangan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan yang banyak harus di serahkan tepat waktu dan kerja yang harus ditargetkan, sehingga menimbulkan stres kerja para karyawan yang harus bekerja lembur dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Selain itu, terdapat kurangnya motivasi yang muncul dari kurangnya sosialisasi terkait lingkungan kerja, jaminan sosial dan program K3 kepada karyawan. Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian hubungan dan keterkaitan antara semua faktor tersebut, serta bagaimana interaksi tersebut secara berkelanjutan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja, Jaminan Sosial serta Program Keselamatan dan Kesehatan (K3) Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera”**.

B. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan konteks di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan lingkungan kerja, jaminan sosial serta program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera. Untuk mencapai tujuan utama ini, penulis merumuskan tujuan dan sub-pertanyaan berikut ini:

1. Menganalisis pengaruh penerapan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
2. Menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. Menganalisis pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
4. Menganalisis pengaruh penerapan lingkungan kerja, jaminan sosial serta program keselamatan dan kesehatan (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54.
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- Afandi Pandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator. https://pustaka.uniraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=49
- Afrizal, F., Hamid, D., & Mochamad, D. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(2), 1–9. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Anita, A., & Fajriya, N. (2020). Kinerja Perusahaan: Pengaruh Karakteristik Dewan dan Struktur Kepemilikan. *Global Financial Accounting Journal*, 4(1), 80.
<https://doi.org/10.37253/gfa.v4i1.756>
- betykristianto. (2022). Responden Adalah: Pengertian, Contoh, Karakteristik & Syarat *No Title*. cerita kataku. <https://www.betykristianto.com/responden-adalah/>
- BPJS Ketengakerjaan. (2023). website resmi.
<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/cara-klaim.html>
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Daffa, I. A., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor. *Jurnal*

Kewirausahaan dan Inovasi, 32(1), 32–40.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.04>

- Deviana Suri. (2023). Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Belawan Medan. *IESM Journal* ..., 8(30), 1177–1199. <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/IESM/article/view/1934>
- Dewi, K. V., Siahaan, R., & Purba, R. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 173–184. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.572>
- Dianty, R. D. (2021). Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas Pt. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik. Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas PT. Wings Surya Divisi Sabun Bubuk Driyorejo-Gresik Oleh: <http://repository.stiemahardhika.ac.id/3158/3/Jurnal - Resicca Dwi Dianty - 17211089.pdf>
- Dora, L. D. (2022). Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan Dan Kelengkapan Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Liberty Mart Watulimo Trenggalek. *JIP (Jurnal Inovasi Penelitian)*, 3(2), 5135–5146.
- Ekaningsih, L., & Karyadi, A. (2023). Perlindungan Hukum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terhadap Hak Ketenagakerjaan Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah. *Jurnal Penelitian Hukum Indonesia*, 4(July), 63–81.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, H., Meilina, R., & Soedjoko, D. K. H. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan CV Hafidz Buana Abadi. *Simposium Manajemen dan Bisnis II*, 2, 965–973.

HOFSTEDE GEERT. (2015). *Why is culture so important?* geerthofstede. <http://www.geerthofstede.nl/>

ILO. (2018). Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda. In *ILO*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_627851.pdf

Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai, 9, NO. 7(2), 2642–2662.

Julianti, S., Andri, S., & Safitri, S. (2023). Pengaruh Penerapan Program K3 dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan PT . PLN Pekanbaru. *jurnal pendidikan Tambusai*, 7(1), 2310–2316. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5558>

Khaeruman, Luis, M., Syech, I., Laila, I., Yuary, F., Eni, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur, A., Nurdin, N., Teguh, W. M., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. <https://aarizky.com/viewbuku.php?idp=MTY5>

Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-by-step Guide for Beginners*. In O. Aly (Ed.), *Nurse Education in Practice* (5 ed.). SAGE Publications India Pvt Ltd. <https://corladancash.org.pe/wp-content/uploads/2020/01/Research-Methodology-Ranjit-Kumar.pdf>

Laili, N. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Garis Harmoni [UIN Sunan Ampel Surabaya]. [http://repository.stiedewantara.ac.id/138/13/BAB 1.pdf](http://repository.stiedewantara.ac.id/138/13/BAB%201.pdf)

- Madefri, R., & Sukwika, T. (2021). Kajian Kompetensi Ahli K3 Terhadap Kinerja SMK3 pada PLTGU POMU Priuk. *Jurnal Migasian*, 5(2), 1–11. <https://doi.org/10.36601/jurnal-migasian.v5i2.160>
- Mustika, A. M., & Bhirawa, S. W. S. (2023). Analisis gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian daerah kabupaten trenggalek. *Jurnal Senmea*, 834–844.
- Nadya, M. H., Meilina, R., & Raharjo, I. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Jaccs MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*, 282–292.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Pratiwi, F. S. (2023). *RI Alami 265.334 Kasus Kecelakaan Kerja hingga November 2022*. dataindonesia.id. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/ri-alami-265334-kasus-kecelakaan-kerja-hingga-november-2022>
- Rahmadurin, A., Anggraini, K., Anggun, S., & Nur, L. (2023). Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr), Pertumbuhan Ekonomi, Profitabilitas Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Dilingkungan PT. *Sukses Mitra Sejahtera*. 2(July), 301 of 318. <https://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/view/203/133>
- Rosalinda, N. A., Subagyo, & B, S. W. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Organization Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 7(1), 876–883.
- Sari, E. Y., & Indra, U. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta

- Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 152–162. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.366>
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja. Zifatma Jawara.
<https://books.google.co.id/books?id=XGoDEAAAQBAJ&pg=PR2&lpg=PR2&dq=budaya+kepemimpinan+keselamatan+oleh+beni+agus+tahun+berapa&source=bl&ots=CEkzQenLeS&sig=ACfU3U1zOvJTGw4cDzJCHL0S8vTvp3YBfA&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwiIrrSAGIWGAxWRyjgGHWwdBag4ChDoAXoECAIQAw#v>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (ed. 1). Alfabeta.
- Susanti, E., & Sugianto, W. (2019). Analisa Pengaruh Iklim Dan Sistem Manajemen K3 Terhadap Perilaku K3 Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *ilmiah manajemen*, 8(1), 75–81.
<http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>
- Wihara, D. S., & Devi, R. (2018). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 3(1), 23–33. <file:///D:/THESIS/file.pdf>
- Wihara, D. S., Suhariadi, F., Yulianti, P., Hikmah, M., Anas, M., & Ilham. (2023). Dynamic of Employee Fraud : The Theory Used and How to Commit Fraud in Microfinance Institution and Rural Banks , Future Research in Indonesia (A Systematic Literature Review). *of Namibian Studies*, 34, 238–252.
- Wijaya, C. (2017). Perilaku Organisasi.
<https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>
- Yulinda, A. T., Marsella, V., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, P., & Bengkulu, U. M. (2021). Pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan 12. 2(2), 437–446. www.jurnal.umb.ac.id