

PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PASCA PANDEMI COVID-19

Muhammad Resky Wahyuddin Nur

Universitas Muhammadiyah Palopo

muhammadreskywahyuddinur@student.umpalopo.ac.id

Suhandra Makkasau

Universitas Muhammadiyah Palopo

andra.makkasau@umpalopo.ac.id

Samsul Bachri

Universitas Muhammadiyah Palopo

samsulbachri@umpalopo.ac.id

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan sampel berjumlah 72 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi COVID-19, hal tersebut dibuktikan dengan didapatkannya hasil pengujian hipotesis melalui Uji t dengan mendapatkan hasil nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ($0,272 < 2,004$), sedangkan Nilai t-hitung dari variabel Disiplin Kerja adalah $4,836 > 2,004$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pasca pandemi COVID-19.

Kata Kunci Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Dengan adanya kebijakan Pemerintah yang mengharuskan kita melakukan pekerjaan dari rumah atau *Work From Home* (WFH) membuat sebagian karyawan menghabiskan waktu kerjanya dirumah. Sistem WFH diterapkan dalam rangka menghindari dan meminimalkan penyebaran virus covid- 19 di area kantor. Walaupun demikian *Work from Home* pastinya mengharuskan kualitas kerja kita sama dengan bekerja dari kantor, tetapi dalam penerapannya ternyata WFH mempunyai tantangan tersendiri dan tidak mudah, hal tersebut disebabkan tidak seluruh bidang pekerjaan bisa dikerjakan dari rumah. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kelengkapan perlengkapan kerja, komunikasi, minimnya koordinasi, dan kendala lain yang sering timbul disekitar rumah. Sejak mewabahnya virus corona, banyak rencana kegiatan yang telah dirancang oleh pimpinan direksi harus tertunda. Perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik serta mencari solusi untuk meningkatkan kinerja. (Primandaru, 2022).

Kinerja karyawan yang baik akan menunjang keberhasilan perusahaan, sebab kinerja karyawan akan memberikan efek positif bagi perusahaan. Kinerja ialah suatu hasil ataupun capaian karyawan dalam melaksanakan dan melakukan tugas serta tanggung jawabnya dalam rangka menggapai tujuan yang telah ditentukan baik secara orang perorang ataupun kelompok (Sudarnaya, Dwi, & Adnyani, 2022). Meningkatnya mutu dari sebuah kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satunya adalah aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disebabkan kesehatan keselamatan kerja (K3) mempunyai peran yang sangat krusial dalam menumbuhkan kinerja pegawai dikarenakan kesehatan keselamatan kerja (K3) dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan memberikan motivasi peningkatan perilaku kerja karyawan utamanya pada saat pandemi covid-19 yang tengah terjadi saat ini (Firdaus, Ahmad, & Ceria, 2021).

Dengan demikian Kesehatan Keselamatan Kerja sangat penting untuk diimplementasikan oleh perusahaan untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh pegawainya dengan tidak membeda-bedakan. Seperti yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja bermaksud untuk mengawasi hak dasar dari setiap pekerja, antara lain Fasilitas kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja yang sehat serta kondusif merupakan hak yang melekat pada setiap karyawan dan harus diberikan oleh perusahaan dalam situasi apapun.

Selain K3 disiplin kerja juga sangat penting dalam menumbuhkan kinerja yang baik oleh karyawan dan memberikan dampak yang positif bagi instansi maupun perusahaan untuk mencapai misi dan tujuannya. Prestasi kerja karyawan dapat diukur dari kemampuan, *skill*, mutu kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja, dan disiplin kerja (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021). Disiplin kerja karyawan yang tidak memadai cenderung mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut berakibat buruk pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bulanan. Sebaliknya perilaku kedisiplinan karyawan yang baik dapat memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan dan tentunya bisa memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan, untuk mendorong karyawan dapat memenuhi tuntutan dan ketentuan dalam sebuah perusahaan. Penegakkan disiplin karyawan dilaksanakan dalam rangka memperbaiki dan melatih pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara baik dengan sesama karyawan serta meningkatkan prestasi kerjanya (Raka Kumarawati, Gede Suparta, 2017).

Dari pembahasan di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19. Diharapkan hasil penelitian ini sanggup menyampaikan informasi dan masukan terkait dengan K3 dan disiplin kerja kinerja pasca pandemi, serta sanggup membantu perusahaan/organisasi bisnis dalam mengambil kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga kinerja perusahaan meningkat pasca pandemi Covid-19.

II. LANDASAN TEORI

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Widodo, 2015). Adapun indikatornya (Sudarnaya et al., 2022) adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas Kesehatan Kerja, adalah aspek yang sangat penting diberikan kepada pegawai untuk menjaga kesehatannya pada saat melakukan pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja yang sehat, lingkungan kerja yang sehat akan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai saat bekerja, apabila kenyamanan pegawai terjaga maka pegawai akan fokus dalam mencapai targetnya.
3. Fasilitas Kesehatan Kerja, merupakan alat pelindung diri yang digunakan pada saat bekerja yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang dalam bekerja yang fungsinya untuk mengisolasi tubuh tenaga kerja dari bahaya di tempat kerja.
4. Pencahayaan di ruang Kerja, penerangan sangat berpengaruh besar bagi pegawai guna mendapat pengelihatan yang baik saat bekerja. Kualitas pencahayaan yang tinggi akan sangat membantu pengelihatan dalam bekerja, apabila dalam bekerja tidak ada halangan maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Disiplin Kerja

Banyak orang yang memberikan anggapan pengertian disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanyalah salah satu yang dituntut oleh perusahaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Nova Syafrina, 2017). Malayu S.P Hasibuan menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut, (Hasibuan, 2016) :

1. Tujuan dan kemampuan, adalah hal yang ingin dicapai dan ditetapkan secara lengka, mendetail serta cukup menantang kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.
2. Teladanan pimpinan, adalah sikap teladan, baik, berdisiplin, jujur, adil yang dijadikan panutan oleh para staffnya.
3. Keadilan, merupakan sifat adil sertamemperlakukan dan memandang sesuatu sama rata.
4. Pengawasan melekat (waskat), merupakan tindakan nyata yang dapat dilakukan oleh seorang dengan tujuan untuk menumbuhkan rasa disiplin pada pegawai oleh pimpinan.
5. Sanksi hukuman, berperan sebagai bentuk konsekuensi yang diterima apabila melakukan sebuah kesalahan dalam tindak disipliner.
6. Ketegasan, merupakan sikap memberikan perintah secara lugas dan pasti dalam berbagai hal.
7. Hubungan kemanusiaan, hubungan antar manusia yang baik, harmonis dan saling menghargai turut berpengaruh dalam menjaga rasa disiplin pegawai.

3. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Nova Syafrina, 2017).

Menurut Malayu S.P Hasibuan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut, (Hasibuan, 2016) :

1. Kesetiaan. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja. Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama. Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal
7. maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
8. Kepemimpinan. Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
9. Kepribadian. Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
10. Prakarsa. Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
11. Kecakapan. Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
12. Tangguang jawab. Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Objek yang digunakan yaitu K(3) (X_1), disiplin (X_2) dan kinerja (Y), dengan menggunakan data primer. Adapun objek penelitian adalah karyawan PDAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 250 orang. (Sugiyono, 2010) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik sesuai. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil dari populasi, peneliti menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dengan nilai $e = 10\%$.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Margin of error ($e = 0,10$)

Dari rumus tersebut, maka dapat diketahui bahwa banyak sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah minimal sebanyak 72 orang.

Instrumen dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner dan disampaikan kepada responden karyawan PDAM Tirta Mangkaluku oleh pihak Manajer. Indikator variable diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Sebelum melakukan analisa pada data yang telah didapat, instrument harus diuji terlebih dahulu dengan tahapan uji validitas guna mengetahui valid atau tidaknya data yang telah didapat, serta uji reliabilitas yang dapat menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Regresi Linier Berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel bebas, Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dan Uji Hipotesis t (t-test) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variable terikat dan f (f-test) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,218 sebagai syarat valid karena sampel yang dipakai untuk menguji reliabilitas dan validitas adalah 72 responden.

Berdasarkan angka r-hitung masing-masing instrumen menunjukkan nilai > 0,218 (r-tabel), maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pembentuk variabel valid untuk digunakan. Suatu alat pengukur dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach*nya lebih besar dari 0,60 (Sugiyono 2010, n.d.). Pada penelitian ini nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel K3 sebesar 0,383, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,356, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,507 maka dapat dikatakan semua instrumen reliabel.

Tabel 4.1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.305	7.422		3.005	.004
1 K3	.038	.140	.030	.272	.787
1 Disiplin.Kerja	.603	.125	.531	4.836	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Dasar pengambilan keputusan adalah H_a ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ (*Non Significant*) dan H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (*Significant*) dengan menggunakan α (taraf kesalahan) 5%, dan didapat nilai t-tabel sebesar 2,004.

Mengacu pada tabel.1 diketahui bahwa nilai t-hitung dari variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) adalah $0,272 < 2,004$ dengan taraf signifikansinya sebesar $0,787 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pasca pandemi COVID-19. Nilai t-hitung dari variabel Disiplin Kerja (X2) adalah $4,836 > 2,004$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja secara farsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pasca pandemi COVID-19.

Tabel 4.2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	296.142	2	148.071	14.489	.000 ^b
Residual	705.136	69	10.219		
Total	1001.278	71			
a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Disiplin.Kerja, K3					

Dasar pengambilan keputusan pada Uji f adalah apabila $f\text{-hitung} \leq f\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, namun apabila $f\text{-hitung} \geq f\text{-tabel}$ maka H_0 diterima. Diketahui nilai $f\text{-tabel}$ adalah 3,16. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, nilai dari $f\text{-hitung}$ sebesar $14,489 > 3,16$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pasca Pandemi COVID-19.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo pasca Pandemi COVID-19, hal tersebut dibuktikan dengan didapatkannya hasil pengujian hipotesis melalui Uji t dengan mendapatkan hasil nilai $t\text{-hitung}$ yang lebih kecil dari $t\text{-tabel}$ ($0,272 < 2,004$) sehingga hipotesis 1 ditolak dan besar pengaruhnya adalah 0,038 dengan arah koefisien positif. Walaupun demikian Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja harus tetap dilaksanakan karena pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjaga hak dasar dari pekerja itu sendiri, hal tersebut telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Hasil penemuan ini pun diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Eko Maulana Syafutra pada bagian Workshop PT. X di Indramayu, dimana ditemukan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Syaputra & Nurbaeti, 2020). Hasil yang sama pun didapat oleh Juni Muwarni yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa K3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo (Juli Muwarni, Dewi Khoirun Nisak, 2017), dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nan Wangi pun mendapatkan hasil serupa, dimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawainya (Vani Kengan Nan Wangi, Elo Bahiroh, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo pasca Pandemi COVID-19, hal tersebut dibuktikan dengan didapatnya hasil uji hipotesis melalui Uji t dengan mendapatkan hasil $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($4,836 > 2,004$) sehingga hipotesis 2 diterima berpengaruh sebesar 0,603 dengan arah koefisien positif. Disiplin kerja memiliki andil besar untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memiliki tujuan dan kemampuan dalam bekerja, mendapatkan pengawasan serta keadilan dari pimpinan serta memiliki rasa kemanusiaan dan kerja sama dengan rekan kerja dapat meningkatkan rasa disiplin kerja dari Karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto yang dalam penelitiannya mendapat kesimpulan bahwa disiplin kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Natalia Susanto, 2019). Hasil yang

sama pun didapat oleh Erma Safitri yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Erma Safitri, 2013). Dalam penelitian Nova Syafrina pun menyatakan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Nova Syafrina, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo pasca Pandemi COVID-19 yang dibuktikan dengan hasil uji f dengan mendapatkan nilai f-tabel ($14,489 > 3,16$) sehingga hipotesis 3 diterima dan berpengaruh secara positif signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan menerapkan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan dapat ditarik simpulan bahwa (1) Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo pasca Pandemi COVID-19. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo pasca Pandemi COVID-19. (3). Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo pasca Pandemi COVID-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Erma Safitri. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Firdaus, Ahmad, & Ceria. (2021). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Melong Asih. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1695–1704.
- Hasibuan, M. (2016). Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. *PT. Bumi Aksara*. Bumi Aksara.
- Juli Muwarni, Dewi Khoirun Nisak, I. (2017). Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, Vol. 5 NO.(September), Hlmn 633-645.
- Natalia Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Nova Syafrina. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Primandaru, N. (2022). Pengujian Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(2), 150–160. <https://doi.org/10.35591/wahana.v25i2.419>
- Sudarnaya, I. K., Dwi, K., & Adnyani, P. (2022). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID – 19 Di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 451–458.

-
- Sugiyono 2010. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2010th ed.). Bandung: Alfabeta Bandung.
- Syaputra, E. M., & Nurbaeti, T. S. (2020). Hubungan Masa Kerja dengan Perilaku Aman pada Pekerja Bagian Workshop di PT.X Indramayu. *Afiasi: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 6–9.
- Vani Kengan Nan Wangi, Elo Bahiroh, A. I. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>