

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sri Wahyuningsih^{1*}, Catur Sesi Kirono²

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

*E-mail: sri.wahyuningsih@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja ,lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi maka perusahaan harus mengutamakan dan menyediakan apa yang di butuh kan oleh karyawan. Karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aset penting bagi karyawan untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan sebesar 50 orang. Pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner, dan Studi kepustakaan. Metode analisis yang di gunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearita, uji heteroskedastistas, analisis linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koe fisien determinasi (Adjusted R²), uji hipotesis dan uji t (uji parsial). Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa tabel uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis dengan uji t serta menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 25 for Windows. Hasil analisis statistik menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Kata kunci : keselamatan dan kesehatan kerja , motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Kata kunci: kata kunci satu; kata kunci dua; kata kunci tiga; dst (minimal 3 kata maksimal 5 kata)

Abstract

The study aims to identify and analyze the impact of occupational safety and health, motivation and work environment on employee performance. In achieving the goals of an organization, the company must prioritize and provide what the employees need. Because safety and health at work is an important asset for employees to keep their employees performing well. This study aims to understand the impact of occupational safety and health on employee performance. The type of research used is quantitative. The sample was used for 50 people. Data collection includes observation, dissemination of questionnaires, and library studies. The analytical methods used are validity tests, realibilitas tests, classical assumptions tests, normality tests, multicolinearities tests, heteroskedastistas tests, double linear analysis, correlation coefficient analysis, determination factor analysis (Adjusted R²), hypothetical tests and t-tests. (uji parsial). The data obtained was quantitatively analyzed using analytical tools such as validity test tables, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression and hypothesis testing with t tests as well as using the help of the SPSS 25 for Windows application program. The results of the statistical analysis show that occupational safety and health have a significant impact on employee performance, motivation has a significant influence on employees performance, and the working environment has a substantial impact on employees' performance.

Keywords: occupational safety and health, motivation, work environment, employee performance

	<p style="text-align: center;">Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 02 Mei 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	---	---

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang, yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya motivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya menurut Hasibuan (2013). SDM mencakup kapasitas pendapat pada setiap perseorangan. SDM menggambarkan suatu kinerja pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan.

Keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya menurut Mangkunegara (2002) keselamatan dan kesehatan kerja perlu di perhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu produk atau jasa sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kecelakaan kerja pada kebanyakan disebabkan oleh dua faktor yaitu lingkungan dan manusia. Faktor kecelakaan kerja yang berasal dari lingkungan kerja yang melibatkan peralatan atau mesin-mesin, tertiban reruntuhan bangunan kejatuhan, benda-benda berat. Sedangkan faktor yang berasal dari manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurangnya keterampilan dan kemahiran pegawai dalam menggunakan peralatan atau mesin-mesin yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menekan sekecil mungkin kecelakaan kerja yang dialami karyawan ditempat kerja. Seperti pada waktu jam kerja harus hati-hati tidak untuk semua karyawan tapi setiap orang seperti tamu pabrik lewat ditempat produksi tersebut sering kena benturan besi.

Dalam perusahaan PT. FGI ini terdapat salah satu bagian yang memiliki tingkat risiko rawan kecelakaan tinggi yaitu, karyawan bagian produksi yang menggunakan mesin besar serta tekan panas atau api yang cukup tinggi mengakibatkan potensi bahaya yang besar apabila karyawan kerja bekerja tidak menggunakan APD yang sesuai. Pada dasarnya perusahaan ingin mempunyai pegawai yang cerdas, panadai dan giat bisa bekerja dengan semangat tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah motivasi kerja pegawai dengan cara mengawasi, mengubah. juga mengarah tingkah laku pegawai sesuai dengan tujuan yang di kehendaki perusahaan. pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada bagian tertentu disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian, akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan dalam kerja (Siagian,2002).

Hasibuan (2008) mengatakan bahwa motivasi adalah bantuan daya aktivis yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bisa berkarya bersama, bekerja berhasil,

dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah sesuatu pokok yang menjadikan dorongan sebagai seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoretis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kepentingan dasar seperti kepentingan fisiologi, rasa sejahtera, sosial, ego, dan pelaksanaan diri. Kebutuhan tersebut membentuk sesuatu hierarki. Kebutuhan fisiologi merupakan kepentingan pokok misalnya kepentingan makan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kepentingan rasa aman adalah kepentingan yang muncul setelah kepentingan pokok terpenuhi misalnya kepentingan tanggungan, keamanan.

Selain faktor motivasi kerja, tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kerja karyawan yang sesuai, dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dan meningkatkan kerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi kerja dalam PT.FGI sangat penting, motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kerja yang rendah pula, kurangnya dorongan dalam melakukan sesuatu mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas dalam bekerja menurun, menurut Saputro dan Wahyu karyawan PT. FGI karena kurangnya motivasi pada karyawan juga mengakibatkan karyawan tidak disiplin sehingga sering terlambat.

Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan dengan demikian perusahaan akan tetap maju dalam pengembangan usahanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan, maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktornya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan cahaya di tempat kerja, kebisingan, tata ruang, peralatan, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja atau dengan bawahan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya, kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan yang kerja timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik, memperhatikan hal yang tersebut perusahaan secara terus-menerus mengadakan pengikatan terhadap kualitas SDM sehingga bisa meningkatkan kinerja. karena suatu organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan maupun hanya memberikan pelayanan pada masyarakat apabila menginginkan usahanya dapat berhasil dengan baik maka diperlukan adanya pengikatan kualitas SDM.

Kebaruan dalam penelitian ini adalah kombinasi variabel penelitian. Penelitian ini mengkombinasikan tiga faktor utama di tempat kerja - keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja - dalam satu penelitian. Hal ini dapat menjadi kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Kebaruan selanjutnya fokus pada kinerja karyawan: Kinerja karyawan merupakan hasil yang sangat penting bagi perusahaan. Penelitian ini memberikan penekanan khusus pada faktor-faktor di tempat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat memberikan kontribusi penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas melalui faktor-faktor di tempat kerja, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menjadi salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Samae dalam penelitian ini berjumlah 50 responden dari PT FGI. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diberikan kepada 100 karyawan PT. FGI dengan menggunakan skala penilaian responden 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Pengolahan data menggunakan program bantuan SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Pengujian Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,962	12,105		1,401	,168
	K3 (X1)	,086	,287	,046	,301	,765
	Motivasi (X2)	,296	,208	,217	1,426	,161
	Lingkungan (X3)	,786	,341	,322	2,305	,026

Sumber : SPSS (2022)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :
 Nilai konstantan Sebesar $a = 16,962$

Nilai konstantan positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan kerja, Motivasi dan Lingkungan). Bila variabel independen naik atau berpengaruh, maka variabel Kinerja karyawan akan naik sebesar 16,962 atau terpenuhi.

Koefisien variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) = 0,086, merupakan nilai koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) artinya jika Keselamatan dan Kesehataan (X1) mengalami pengurangan sebesar 0,086 atau 08,6 % koefisien bernilai positif artinya antara Keselamatan dan Kesehataan Kerja (X1) akan mengakibatkan penurunan pada Kinerja Karyawan. Koefisien variabel Motivasi (X2) = 0,296, merupakan nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) artinya jika Motivasi(X2) mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,296 atau 29,6 % koefisien bernilai positif artinya antara Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) hubungan positif kenaikan Motivasi (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y). Koefisien variabel Lingkungan (X3) = 0,706 Merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) artinya jika Lingkungan (X3) mengalami kenaikan , maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,702 atau 70,6 % koefisie bernilai positif artinya antara Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) hubungan positif kenaikan Motivasi (X3) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Tabel 2. Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,465a	,216	,165	5,86372

Sumber : SPSS (2022)

Dengan demikian dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui koefisien determinasi (R2) sebesar 0,165 hasil berarti variabel 65esehatan65t yaitu keselamatan dan 65esehatan kerja, motivasi dan lingkungan hanya menjelaskan sebesar 16,5% .

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji T)

Variabel	thitung	Sign	ttabel
Keselamatan dan Kesehataan (X1)	0,301	0,765	1,678
Motivasi (X2)	1,426	0,161	1,678
Lingkungan (X3)	2,306	0,026	1,678

Sumber : Data Penelitian yang diolah tahun 2022

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variansi variabel dependen.

Uji F

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

		ANOVAa				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436,951	3	145,650	4,236	,010b
	Residual	1581,629	46	34,383		
	Total	2018,580	49			

Sumber : SPSS (2022)

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan



Dari hasil pengujian Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan. diperoleh nilai t hitung sebesar 0,306 dan tingkat signifikan hasil tersebut adalah 0,765 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujiani ini secara sistematis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian Hipotesis Kedua (H2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan. diperoleh nilai t hitung sebesar 1,426 dan tingkat signifikan hasil tersebut adalah 0,161 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujiani ini secara sistematis menunjukkan bahwa Motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Daria hasil pengujian Hipotesis Ketiga (H2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian Hipotesis Kedua (H2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan. diperoleh nilai t hitung sebesar 2,305 dan tingkat signifikan hasil tersebut adalah 0,026 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujiani ini secara sistematis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 02 Mei 2023 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
---	--	---

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil simultan menunjukkan nilai F test dan signifikan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih besar dari 0,05 dan nilai Fhitung 4,236 lebih besar dari Ftabel = 3.20 maka Ha4 diterima, hal ini bawah variabel keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan Lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikutnya adalah dari koefisien determinasi menunjukkan hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,165 hasil ini berarti variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan Kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja hanya menjelaskan 16,5% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 23,5%

Kesimpulan

Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja cenderung lebih produktif dan fokus pada pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang baik juga memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih rajin dan proaktif dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan merasa lebih produktif dan termotivasi. Ketiga faktor ini saling berinteraksi, dan kekurangan di salah satu faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang sama kepada semua tiga faktor ini. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Upaya-upaya ini dapat mencakup, misalnya, pelatihan karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, program penghargaan dan pengakuan untuk memotivasi karyawan, dan perbaikan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien.

Daftar Pustaka

- Abdul Raziq, Rahelaa Maulabakhsh. (2015). Impat Of Work Enviroment On Job Statisfaction. jurnal Procedia Economics and finance, Vol. 2 , No. 2 , Tahun 2015.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Endo Wijaya Kartika, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Manajemen*, Vol.12 No.1. Maret 2010.
- Ni Luh Gede Poniasoh & A.A.Sagung Kartika Dewi. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *jurnal Manajemen Unund*, Vol.15 , No.06 , 2015: 1560- 1573,. ISSN: 2302-8912.

	<p style="text-align: center;">Revenue : Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 02 Mei 2023 E ISSN : 2986-1853</p> <p style="text-align: center;">https://lenteranusa.id/</p>	
---	---	---

- Olivia Theodora . (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. terbit jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Vol. 03 , No. 2.
- Pangkey . F., & Walangitan, G. (2012). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) pada Proyek Konstruksi di Indonesia. Jurnal Ilmiah Media Engineering , Vol 02 . No 02 (hlm : 100-113).
- Rini Astuti,Iverzkinawati. (2018). Pengaruh kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara medan. Jurnal Ilham, Vol. 6 No.1 , pp-41, Februari 2018, p- ISSN 2355-1488.e ISSN 2615-2932.
- Rizky Haerani, Kusdi Rahardjo, & Eko Nurtahjono. (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero Gula Toelangan Sidoarjo. terbit jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 15 , No. 1 , Oktober 2014.
- Selviyana, Qurbani . (2018). Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang BDS dalam . Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma , Vol 3 , Nol 1.
- Vivy Kristane . (2018). Analisis Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Puja Sera palang Karya. Jurnal Aplikasi manajemen dan Bisnis , Vol 2 , No. 2 Oktober 2018 ISSN 254-1438- ISSN 2550- 07833.
- Wibowo, Endro & Utomo Hardi. (2016). Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap kinerja dengan kepuasan Kerja sebagai Intervening . dalam Jurnal Among Makarti, Vol. 17 No. 09.