

## Efektivitas Sosialisasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Pelatihan Pegawai terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT BW Florindo Makmur Kecamatan Rumbia Lampung Tengah

Hani Saputri<sup>1</sup>, Monica Septiani<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia  
Hnyptr07@gmail.com<sup>1</sup>, Monica.septiani@teknokrat.ac.id<sup>2</sup>

Manuskrip: 28 Oktober 2024; Ditinjau: 29 Oktober 2024; Diterima: 25 Desember 2024

Online: Januari 2025; Diterbitkan: Januari 2025

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sosialisasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) serta pelatihan pegawai terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT BW Florindo Makmur, yang terletak di Kec. Rumbia, Lampung Tengah. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan 112 karyawan sebagai sampel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan, yang diukur menggunakan skala Likert. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji untuk validitas dan reliabilitasnya, memastikan bahwa instrument penelitian layak digunakan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa sosialisasi K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 17,082 dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Pelatihan pegawai juga menunjukkan pengaruh yang lebih besar, dengan t hitung sebesar 24,833 dan signifikansi yang juga signifikan. Uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 88,9% terhadap peningkatan kinerja karyawan, menegaskan bahwa program K3 dan pelatihan memiliki peran penting dalam mendukung keselamatan dan produktivitas. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program K3 dan pelatihan pegawai untuk mendukung keselamatan serta kinerja karyawan secara berkelanjutan di lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Sosialisasi K3; Pelatihan Pegawai; Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to analyze the impact of occupational health and safety (OHS) socialization and employee training on the improvement of employee performance at PT BW Florindo Makmur, located in Kec. Rumbia, Central Lampung. The approach used is a quantitative method, with a sample of 112 employees. The independent variables in this study consist of OHS socialization and employee training, while the dependent variable is employee performance, measured using a Likert scale. Data were collected through a questionnaire tested for validity and reliability, ensuring the research instrument's suitability. Regression analysis results show that OHS socialization has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 17.082 and a significance level below 0.05. Employee training also shows a greater impact, with a t-value of 24.833 and similarly significant results. The simultaneous F-test shows that these two variables together contribute 88.9% to the improvement in employee performance, affirming that OHS programs and training play an essential role in supporting safety and productivity. This research is expected to serve as a reference for the company in enhancing the effectiveness of OHS programs and employee training to support sustainable safety and employee performance in the workplace environment.*

**Keywords:** K3 Socialization; Employee Training; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Didalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dengan mengharapkan kinerja karyawan yang baik. Tetapi, seperti yang kita ketahui, kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi, jadi perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai target yang diharapkan. Maka dari itu, perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar tetap bisa bertahan dan bersaing, dengan salah satu cara yaitu meningkatkan kinerja karyawan (RST *et al.*, 2021). Meskipun demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan pegawai, yang keduanya sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan dan menjaga kualitas karyawan.

K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan suatu upaya perusahaan dalam melindungi kesejahteraan fisik dan mental karyawan ditempat kerja. K3 bukan hanya soal pencegahan kecelakaan kerja, tetapi juga menjaga lingkungan kerja tetap aman dan kondusif untuk mencegah masalah kesehatan fisik maupun mental. Hal ini dilakukan melalui sosialisasi, pengawasan, dan pelatihan agar karyawan bisa bekerja dengan aman sesuai aturan yang diterapkan, baik oleh perusahaan maupun oleh peraturan pemerintah (Wangi *et al.*, 2020). Rasa aman dan kenyamanan karyawan akan meningkat dengan penerapan K3 yang efektif, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus mensosialisasikan K3 secara efektif untuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan.

Setelah memastikan lingkungan kerja yang aman melalui K3, langkah selanjutnya adalah memberikan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan pegawai adalah bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia karena memberikan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Karyawan yang telah menerima pelatihan cenderung lebih siap untuk menangani pekerjaan mereka, meningkatkan kinerja, dan mengurangi kesalahan yang dapat terjadi karena kekurangan pengetahuan atau keterampilan (Cahaya *et al.*, 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan program pelatihan yang memadai untuk karyawan dalam hal teknologi terbaru, prosedur kerja, dan pengembangan pribadi. Ini akan memastikan bahwa karyawan memaksimalkan potensi mereka.

Pelatihan karyawan juga memiliki dampak langsung pada kinerja. Kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan target dan *deadline* yang ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu dapat dilihat kinerja karyawan akan menunjukkan apakah seorang karyawan berhasil atau tidak dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif, sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sapar, 2022). Pada akhirnya, kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya. Ini juga merupakan ukuran keberhasilan perusahaan dalam mengelola SDM melalui K3 dan pelatihan yang berkelanjutan.

**Tabel 1. Frekuensi Kegiatan Sosialisasi K3 dan Pelatihan Pegawai Di Industri Lampung Tengah**

Industri Di Lamteng	Frekuensi Sosialisasi K3	Frekuensi Program Pelatihan	Referensi
PT Gunung Madu Plantations		Per 2 Bulan	<a href="http://gunungmadu.co.id">gunungmadu.co.id</a>
PT. Malindo Feedmill. Tbk Bekri – Lampung	Per 3 Bulan		Sustainability report PT Malindo, 2022
PT Great Giant Pineapple (PT GGP)		Per 6 Bulan	Webresmi ( <a href="http://greatgiantfoods.co.id">greatgiantfoods.co.id</a> )
PT BW Florindo Makmur, Kec Rumbia	Per 3 Bulan	Per 6 Bulan	Wawancara, 2024

Data diolah, 2024

Dari data tabel 1. menjelaskan bahwa di PT Gunung Madu Plantations mengadakan program pelatihan berupa memberdayakan petani seperti memahami karakteristik setiap varientas, dan pelatihan budidkamber (budidaya ikan dalam air) untuk masyarakat. Di PT Maliando Feedmill. Tbk Bekri-Lampung menerapkan sosialisasi K3 berupa program yang fokus pada keselamatan dan kesehatan kerja, yang mencakup identifikasi bahaya dan penanggulangan kebakaran, serta pelatihan dasar pemadam kebakaran dan IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah). PT Great Giant Pineapple (PT GGP) juga sudah

menerapkan program pelatihan yang berupa pelatihan komunikasi internal, yang dimana diikuti oleh karyawan dari berbagai departemen dan bertujuan untuk memperkuat hubungan internal serta meningkatkan pemahaman tentang komunikasi di dalam organisasi. Pada PT BW Florindo Makmur, Kec Rumbia sendiri sudah menerapkan sosialisasi K3 dan program pelatihan secara rutin per 3 bulan dan per 6 bulan, akan tetapi belum efektif. Sehingga masih ada kecelakaan kerja yang terjadi dilingkungan kerja, untuk menghindari masalah tersebut diadakannya sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai.

PT BW Florindo Makmur berlokasi Kec Rumbia, Lampung Tengah, yang dimana berfokus pada pengelolaan hasil pertanian yaitu berupa singkong yang akan diproduksi menjadi tepung tapioka. Perusahaan ini merupakan bagian dari Sungai Budi Group dan juga sering membantu masyarakat sekitar dengan memberikan paket sembako yang terlibat dalam program *Corporate Social Responsibility (CSR)* (Radarlampung, 2024). Perusahaan memiliki jumlah karyawan 112 orang yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan harian, dan karyawan harian lepas. Berdasarkan hasil wawancara dengan HDR ada beberapa kecelakaan mulai dari yang kecil, sedang, dan besar.

**Tabel 2. Data Frekuensi Kecelakaan Kerja PT BW Florindo Makmur Kec. Rumbia**

Jenis Kecelakaan	Tingkat Kecelakaan	Frekuensi Jumlah Kasus
Kecelakaan Kecil	Luka Ringan	15 Kasus
Kecelakaan Sedang	Cedera sedang yang membutuhkan perawatan lebih dari satu hari	7 Kasus
Kecelakaan Besar	Cedera serius atau fatal	Tidak ada

Data kecelakaan, 2024

Dari data diatas, kecelakaan masih terjadi baik dalam kategori kecil, sedang, maupun besar. Akibatnya, pekerjaan yang dilakukan di PT BW sangat berisiko karena mengabaikan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Karyawan sering bekerja dengan peralatan berat dan mesin industri yang menggunkan tegangan listrik tinggi. Kecelakaan kerja, cedera fisik, dan masalah kesehatan adalah beberapa contoh efek risiko yang dapat ditimbulkan. Berdasarkan wawancara lebih lanjut dengan bagian HRD, perusahaan sebenarnya telah menerapkan standar K3 seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) dan sosialisasi K3 yang sesuai dengan regulasi lokal. Mereka juga memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran tentang K3. Namun, masalah utama yang dihadapi adalah masih adanya karyawan yang belum memanfaatkan dan menerapkan sosialisasi K3 dengan baik. Hal ini terbukti dengan adanya kecelakaan kerja seperti luka ringan saat produksi akibat tidak menggunakan APD dan insiden kabel yang terkelupas secara tiba-tiba. Faktor utama penyebab kecelakaan ini adalah pelatihan dan sosialisasi K3 yang buruk. Akibatnya, banyak karyawan tidak memahami pentingnya K3 dan bagaimana menggunakannya dalam pekerjaan sehari-hari. Maka, tingginya tingkat kecelakaan kerja dan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada Perusahaan. (Wawancara, 2024).

Fenomena di PT BW Florindo Makmur menunjukkan bahwa karyawan masih kurang menyadari penggunaan APD dan praktik keselamatan yang benar. Hal ini terbukti dari insiden yang terus terjadi di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa karyawan masih kurang memahami pentingnya menjaga keselamatan di tempat kerja. PT BW Florindo Makmur memiliki kemampuan untuk melakukan sosialisasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan pegawai, tetapi pelatihan tidak dilakukan secara teratur. Akibatnya, karyawan tidak tahu tentang prosedur keselamatan, teknik kerja yang aman, dan cara mengatasi risiko. Siklus negatif dihasilkan oleh pelatihan yang tidak teratur dan kekurangan sosialisasi K3, yang menghambat kinerja karyawan dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Akibatnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sosialisasi K3 dan pelatihan karyawan serta cara keduanya dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT BW Florindo Makmur.

**Tabel 3. Data Penelitian Terdahulu Tentang Pengaruh K3 dan Pelatihan K3**

No	Tempat Penelitian	Tempat Penelitian	Hasil Utama
1	Penerapan K3 di PT laksana Teknik Makmur	PT laksana Teknik Makmur	Sosialisasi K3 meningkatkan pemahaman dan penerapan K3, serta mengurangi angka kecelakaan kerja.

2	Evaluasi Penerapan K3 di Kapal Penumpang KMP	Kapal Penumpang KMP Aceh Hebat 2	Faktor tertentu mempengaruhi efektivitas K3, berdampak pada keselamatan dan Kesehatan pelaut atau anak buah kapal (ABK)
3	Pengaruh Program Pelatihan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS SEI Tapung Kab. Rokan Hulu	PT. Perkebunan Nusantara V PKS SEI Tapung Kab. Rokan Hulu	Program pelatihan yang efektif meningkatkan kinerja karyawan dengan penekanan pada keselamatan dan kesehatan kerja

#### Data Penelitian Terdahulu, 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa penerapan K3 dan pelatihan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian-penelitian ini juga menekankan betapa pentingnya sosialisasi K3 dan pelatihan K3 untuk memberi karyawan pengetahuan yang cukup tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, sebagian besar penelitian tersebut hanya membahas K3 atau pelatihan secara terpisah. Dalam penelitian ini di PT BW Florindo Makmur membawa perubahan besar dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada satu aspek K3 atau pelatihan saja, tanpa memperhatikan bagaimana keduanya berkontribusi pada kinerja karyawan. Dalam PT BW Florindo Makmur, penelitian ini berusaha menggabungkan dua elemen penting, sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai untuk melihat bagaimana keduanya berkontribusi secara bersamaan pada kinerja karyawan di industri pengolahan hasil pertanian, khususnya di Lampung. Dengan melihat bagaimana penerapan K3 dan pelatihan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, penelitian ini mencoba menutup celah yang ada di literatur. Ini relevan karena industri yang berisiko tinggi seperti PT BW Florindo Makmur membutuhkan pendekatan komprehensif untuk menjamin keselamatan karyawan dan meningkatkan kinerja operasional. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru dan lebih mendalam tentang hubungan antara sosialisasi K3, pelatihan pegawai, dan kinerja di lingkungan kerja.

PT Sungai Budi Group, sebagai induk dari PT BW Florindo Makmur, adalah perusahaan agribisnis yang telah menerapkan sistem K3 terintegrasi dan pelatihan pegawai secara rutin, yang terbukti menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Meskipun tidak ada hasil spesifik yang diungkapkan, fokus perusahaan pada pengembangan brand image dan marketing mix menunjukkan komitmen kuat terhadap manajemen operasional yang aman (Sari *et al.*, 2020). PT BW Florindo Makmur di cabang teluk betung juga menunjukkan hasil yang sama, dimana penerapan K3 dan pelatihan pegawai secara terstruktur telah berhasil mengurangi risiko kecelakaan kerja dan menjaga stabilitas kinerja karyawan. Namun, di PT BW Florindo Makmur Kec. Rumbia, meskipun sudah ada standar K3 seperti penggunaan APD dan pelatihan pegawai, implementasinya belum efektif. Insiden kecelakaan kerja masih terjadi, seperti kecelakaan akibat kabel yang terkelupas saat produksi, menunjukkan bahwa program pelatihan tidak dilakukan secara rutin dan berkala (Wawancara, 2020). Hal ini berbeda dengan cabang teluk betung yang sudah berhasil menerapkan K3 dan pelatihan pegawai secara efektif. PT BW Florindo Makmur Kec. Rumbia menyadari pentingnya penerapan K3 dan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan berkomitmen menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan menerapkan standar K3 secara ketat dan rutin melakukan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kinerja individu dan perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian di PT BW Florindo Makmur Kec. Rumbia sangat penting karena perusahaan ini bergerak di sektor agroindustri dengan risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Fokus penelitian ini adalah mengukur efektivitas sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun standar K3 dan pelatihan telah diterapkan, efektivitasnya masih dipertanyakan, khususnya dalam mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai mempengaruhi kinerja karyawan, serta membantu menjawab gap penelitian sebelumnya yang membahas kedua faktor ini secara terpisah. Hasilnya diharapkan bermanfaat bagi perusahaan lain disektor serupa untuk mengembangkan program K3 dan pelatihan yang lebih efisien, menciptakan lingkungan kerja lebih aman, serta meningkatkan kinerja perusahaan. Kajian Pustaka

### Sosialisasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah penyediaan keamanan dari perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan ditempat kerja agar terhindar dari kecelakaan. Sosialisasi K3 diberikan untuk mengurangi kecelakaan kerja, oleh karena itu seluruh tempat kerja harus menerapkan K3, terutama dibidang kontruksi karena tingkat kesulitan pekerjaan kontruksi yang berbeda disetiap proyek, kondisi cuaca, dan ruang terbuka (Ridwan *et al.*, 2021). Keselamatan dan kesehatan kerja(K3), keselamatan merupakan suatu perlindungan terhadap kondisi karyawan seperti kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka maupun cidera pada fisik karyawan. Sedangkan, kesehatan lebih tertuju kepada kondisi mental, fisik dan kestabilan tubuh karyawan(Laulit *et al.*, 2023). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit kerja yang menyebabkan sakit, gangguan psikologis, atau kematian karyawan yang terkait (Ibrahim & Irbayuni, 2022). Keselamatan dan kesehatan kerja adalah aspek perlindungan tenaga kerja, yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas mereka sehingga dalam produksi dan produktifitas tetap terjaga. Karyawan diinginkan memiliki jaminan keselamatan kerja yang melindungi mereka dari kemungkinan masalah yang dapat muncul dan mengganggu pelaksanaan tugas mereka (Kuntardina *et al.*, 2024).

### Pelatihan Pegawai

Pelatihan pegawai yaitu program yang diadakan oleh perusahaan untuk melatih pola pikir, pengetahuan dan keterampilannya tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Pelatihan merupakan proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka pendek dengan menggunakan tata cara yang terstruktur, sehingga karyawan dapat mengimplementasikan dan mempelajari tentang pengetahuan teknis dan keterampilan untuk mencapai tujuan tertentu (Ruheli, 2022). Pelatihan pegawai adalah salah satu metode yang paling efektif untuk menciptakan tempat kerja yang aman. Tujuan pelatihan yaitu untuk memberi karyawan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengendalikan bahaya di tempat kerja. Pelatihan pegawai juga membantu membangun budaya keselamatan yang kuat di perusahaan, dimana semua karyawan berpartisipasi aktif dalam menjaga keselamatan dan kesehatan rekan kerja mereka. Akibatnya, pelatihan pegawai tidak hanya berfokus untuk memenuhi persyaratan regulasi, tetapi juga untuk membangun perilaku dan pemikiran proaktif terhadap keselamatan (Ramadhani *et al.*, 2024). Agar peserta pelatihan pegawai dapat memahami materi dengan baik, pelatihan pegawai harus dirancang dengan metodologi yang lebih interaktif dan menggunakan teknik visual yang menarik (Fassa *et al.*, 2020).

### Kinerja Karyawan

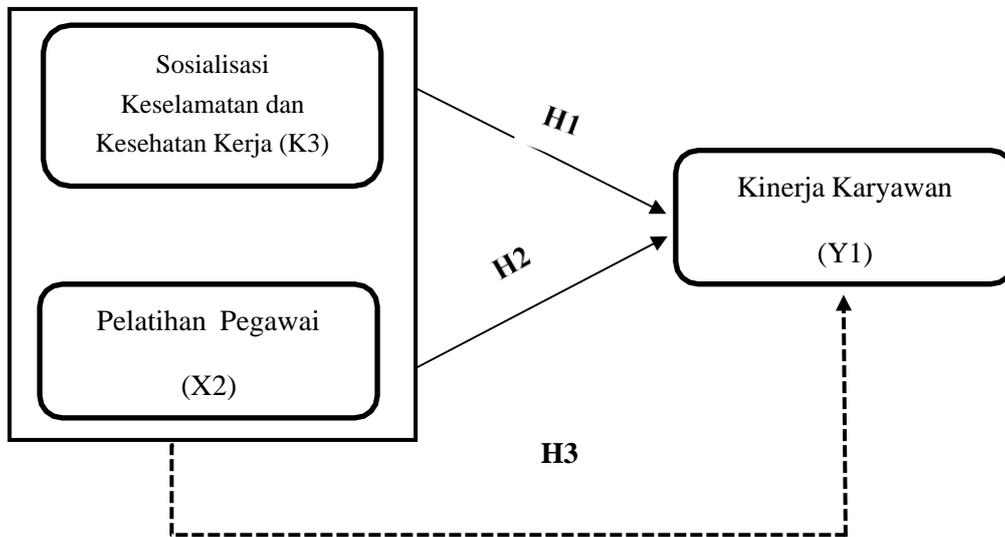
Sebagian besar, kinerja suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya. Namun, para atasan dapat berpartisipasi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini atasan atau pimpinan harus berperan penting dalam mengupayakan karyawan untuk memberikan motivasi dan mengelola kinerja karyawan mereka (Rivai, 2020). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari karyawan dalam periode tertentu dengan menentukan suatu target agar tercapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja adalah sebuah pencapaian tugas karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Dan dapat diartikan juga sebagai hasil yang sudah diperoleh oleh karyawan dalam menyelesaikan suatu tanggung jawabnya yang didasarkan pada kemampuan, dan kesungguhannya (Sapar, 2022).

Kinerja karyawan didalam perusahaan merupakan suatu bagian penting untuk dinilai sehingga dapat menentukan apakah kinerja karyawan telah meningkat atau menurun. Ini karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan tugas yang sama (Tupti *et al.*, 2022).

1. Menurut Harahap *et al.*, (2020) ada 5 indikator kinerja karyawan, yaitu :
2. Kualitas, yaitu sebuah aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, yang memiliki arti mampu memenuhi tujuan yang diharapkan.
3. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam bentuk unit atau siklus aktifitas.
4. Ketepatan waktu, sebuah tingkat aktifitas yang diselesaikan dalam waktu tertentu atau sesuai dengan keinginan. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia oleh organisasi yang dioptimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian.
5. Komitmen organisasi, tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi dan tanggung jawabnya

terhadap organisasi.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

- H1 : Sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Pelatihan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dan pelatihan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono, (2019) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivime*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistika, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Maidiana, (2021) metode survei merupakan pemilihan sampel dari responden dan menggunakan kuesioner atau wawancara untuk mendapatkan informasi tentang variable yang menjadi perhatian peneliti. Selanjutnya, karakteristik populasi tertentu dideskripsikan dengan data yang sudah ada.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT BW Florindo Makmur Kec Rumbia, dengan jumlah 112 karyawan. Dengan demikian karyawan memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden dengan menggunakan metode pengambilan sampel berdasarkan pada jumlah semua populasi. Penelitian ini diharapkan dapat mewakili populasi dan menghasilkan hasil yang kredibel dan valid.

Menurut Hair *et al.* (2019), jumlah sampel yang disarankan yaitu setidaknya 100 responden untuk memungkinkan estimasi yang tepat menggunakan Model Equation Structural (SEM) jika sampelnya terlalu besar. Menurut Sugiyono, (2019) dalam penelitian kuantitatif, sampel tidak terdiri dari populasi secara keseluruhan, tetapi jika populasi sangat besar dan peneliti tidak memiliki dana, tenaga, atau waktu yang cukup untuk mempelajari setiap aspeknya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga menentukan bahwa semua sampel adalah populasi, berjumlah 112 sampel responden yang dapat mewakili karyawan di PT BW Florindo Makmur Kec Rumbia, agar datanya lebih komprehensif.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data utama yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner ini dirancang dalam format google form agar mudah diakses dan disebarluaskan secara luas kepada karyawan PT BW Florindo Makmur, Kec, Rumbia, Lampung Tengah. Kuesioner yang

digunakan bersifat tertutup, sehingga responden hanya dapat memilih dari jawaban yang telah disediakan, dengan tujuan agar data yang diperoleh bersifat independent dan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber referensi, seperti jurnal penelitian sebelumnya, hasil wawancara, observasi, serta berita yang relevan dengan topik penelitian ini. Data sekunder digunakan sebagai pendukung dan perbandingan terhadap hasil data primer yang diperoleh dari responden.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner berbasis google form dengan skala pengukuran Likert. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, atau pendapat responden terhadap variable penelitian, dengan pilihan jawaban yang diberikan dalam rentang 1 hingga 5 (1 : Sangat Tidak Setuju (STS), 2 : Tidak Setuju (TS), 3 : Ragu-ragu (R), 4 : Setuju (S), 5 : Sangat Setuju (SS)). Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 26. Jenis pengolahan data yang dilakukan meliputi analisis deskriptif dan inferensial untuk melihat hubungan antara variable efektivitas sosialisasi K3, pelatihan pegawai, dan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono, (2019) Uji validasi adalah komponen analisis data yang digunakan untuk menentukan validitas dan sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuisisioner. Untuk menilai seberapa akurat suatu pengukuran atau alat, perlu dilakukan pengujian terhadap keandalannya. Jika alat tersebut digunakan berulang kali, hasil pengukuran yang dapat dipercaya seharusnya tetap konsisten. Keakuratan dan keandalan suatu alat ukur berkaitan langsung dengan stabilitas alat tersebut.

Analisis data yang dilakukan meliputi: analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji f), uji persial, dan uji koefisien determinasi ( $r^2$ ).

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrument penelitian berkaitan dengan validitas dan reliabilitas instrument serta ketepatan metode pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur objek yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 112 responden. Uji validitas dapat dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi ( $sig < 0,05$ ). Nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini yaitu  $df = n - 2$  ( $112 - 2$ ) dengan nilai signifikan 0.05 pada distribusi  $r_{tabel}$  statistik, maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,185.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Sosialisai K3 (Keselamatan dan Kesehatan)	X1.1	0,792	0,185	Valid
	X1.2	0,855	0,185	Valid
	X1.3	0,787	0,185	Valid
	X1.4	0,810	0,185	Valid
	X1.5	0,807	0,185	Valid
	X1.6	0,752	0,185	Valid
Pelatihan Pegawai	X2.1	0,825	0,185	Valid
	X2.2	0,824	0,185	Valid
	X2.3	0,771	0,185	Valid
	X2.4	0,799	0,185	Valid
	X2.5	0,783	0,185	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,822	0,185	Valid
	Y.2	0,780	0,185	Valid
	Y.3	0,852	0,185	Valid
	Y.4	0,765	0,185	Valid
	Y.5	0,714	0,185	Valid
	Y.6	0,776	0,185	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V26, 2024

Seluruh variabel lulus uji validitas tersebut di atas dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,185. Makadari itu, semua variabel dapat dipercaya.

## Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Cronbach`s Alpha	Cronbach`s Alpha	Keterangan
Sosialisasi K3	0,6	0,887	Reliabel
Pelatihan Pegawai	0,6	0,859	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,6	0,875	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V26, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, setiap variabel dalam penelitian ini, yaitu Kinerja Karyawan, Sosialisasi K3, dan Pelatihan Pegawai, memiliki nilai Cronbach`s Alpha >0,6. Ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,496	0,977	
Sosialisasi K3	0,213	0,09	0,217
Pelatihan Pegawai	0,869	0,107	0,746

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 1,496 + 0,213 X1 + 0,869 X2$

### 1. Koefisien konstanta.

Nilai konstanta a sebesar 1,496, angka ini adalah angka konstan yang berarti jika variabel (*sosialisasi k3* dan *pelatihan pegawai*) nilainya 0, maka variabel Kinerja Karyawan nilainya 1,496.

### 2. Nilai koefisien regresi (X1) sebesar 0,213, menunjukkan bahwa variabel sosialisasi K3 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel sosialisasi K3, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,213, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,869, menunjukkan bahwa variabel pelatihan pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,213, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2259.459	2	1129.730	343.586	,000 <sup>b</sup>
	Residual	358.398	109	3.288		
	Total	2617.857	111			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (constant), PELATIHAN PEGAWAI, SOSIALISASI K3

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V26, 2024

Dari tabel 7 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 343,586 >$  nilai  $f_{tabel} 3,08$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Artinya terdapat pengaruh sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

## Uji Parsial (Uji T)

Uji T atau uji parsial digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian. Signifikansi uji T dapat dilihat dari nilai thitung dan nilai signifikansi yang merupakan hasil dari pengolahan data. Hasil uji T dianggap berpengaruh atau signifikan jika nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < 0,05.

**Tabel 8.** Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	ttabel	Sig.	Keterangan
Sosialisasi K3	17.082	1.982	0.000	Positif dan Signifikan
Pelatihan Pegawai	24.833	1.982	0.000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V26, 2024

Sesuai dengan tabel 8 yaitu hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh sosialisasi K3 terhadap kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $17,082 > 1,981$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Artinya terdapat pengaruh sosialisasi K3 terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Sesuai dengan tabel 8 yaitu hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $24,833 > 1,981$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Artinya terdapat pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.889	.885	1.68615

a. Predictors: (Constant), Pelatihan pegawai, Sosialisasi K3.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V26, 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas, dipengaruhi nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,889 atau 88,9%. Jadi bisa diambil Kesimpulan besarnya pengaruh variabel sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai terhadap kinerja karyawan sebesar 0,889 (88,9%).

### Pembahasan

#### Pengaruh Sosialisasi K3 terhadap Kinerja Karyawan PT BW Florindo Makmur

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai T-hitung variabel sosialisasi K3 sebesar 17,082 > T-tabel 1,982 dengan angka signidikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa sosialisasi K3 berpengaruh signidikan terhadap kinerja karyawan PT BW Florindo Makmur. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan *et al.*, 2021), di mana sosialisasi K3 yang mengintensifkan meningkatkan pemahaman dan penerapan keselamatan kerja, sehingga mengurangi angka kecelakaan kerja diperusahaan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Laulit *et al.*, 2023), yang menyatakan bahwa penerapan K3 yang efektif berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 1,496 + 0,213 X_1$ , Dimana sosialisasi K3 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif sosialisasi K3 yang dilakukan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dicapai. Sosialisasi K3 yang baik memungkinkan karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan produktif tanpa risiko kecelakaan yang dapat mengganggu.

Sosialisasi K3 yang efektif mencerminkan perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa aman dilingkungan kerja cenderung lebih termotivasi dan fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, sosialisasi K3 sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin baik program sosialisasi K3 yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan PT BW Florindo Makmur**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh nilai T-hitung untuk variabel pelatihan pegawai sebesar 24,833, yang lebih besar dari T-tabel 1,982, dengan angka signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BW Florindo Makmur. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Cahaya *et al.*, 2021), yang menunjukkan bahwa pelatihan karyawan secara efektif dapat meningkatkan kinerja dan kesiapan mereka dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian (Ramadhani *et al.*, 2024), yang menyatakan bahwa pelatihan yang baik memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan produktivitas.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 1,496 + 0,869 X_2$ , yang menunjukkan bahwa pelatihan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai. Pelatihan yang efektif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tugas sehari-hari.

Karyawan yang menerima pelatihan yang memadai cenderung memiliki motivasi dan kompetensi yang lebih tinggi dalam bekerja. Pelatihan pegawai yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan pemahaman kerja membuat karyawan lebih percaya diri dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan demikian, semakin baik pelatihan pegawai yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai oleh perusahaan.

### **Pengaruh Sosialisasi K3 dan Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan PT BW Florindo Makmur**

Berdasarkan hasil analisis statistik, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan sosialisasi K3 terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan menggunakan uji F antara variabel sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa kedua variabel ini memberikan pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F-hitung sebesar 343,586, yang lebih tinggi dari F-tabel sebesar 3,08, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BW Florindo Makmur. Dari hasil tersebut, juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,889 atau 88,9%, yang berarti bahwa 88,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai. Sisa 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti faktor motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, atau budaya perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik sosialisasi K3 maupun pelatihan pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sosialisasi K3 yang efektif membantu karyawan memahami pentingnya keselamatan kerja, sementara pelatihan pegawai meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas.

### **SIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian :

Sosialisasi K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BW Florindo Makmur. Artinya, semakin efektif sosialisasi K3, semakin meningkat kinerja karyawan.

Pelatihan pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BW Florindo Makmur. Ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi kinerja karyawan yang tercapai.

Secara simultan, sosialisasi K3 dan pelatihan pegawai memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 88,9% dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam menyusun program K3 dan pelatihan pegawai yang lebih efektif untuk meningkatkan keselamatan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Perusahaan disarankan untuk memperkuat program sosialisasi K3 dan memastikan pelatihan pegawai dilakukan secara teratur. Ini tidak hanya

meningkatkan pemahaman karyawan tentang keselamatan dan efisiensi kerja, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Cahaya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). YUME : Journal of Management Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
2. Fassa, F., & Rostiyanti, S. (2020). *Pengaruh Pelatihan K3 Terhadap Perilaku Tenaga Kerja Konstruksi Dalam Bekerja Secara Aman Di Proyek* (Vol.4).
3. Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
4. Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). *Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bambang Djaja* (Vol. 5, Issue 4).
5. Kuntardina, A., Anom, L., & Efendi, D. R. (2024). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja*.
6. Laulit, N. B., Winata, W., Erwin, E., Steven, S., & Vinchen, H. (2023). *Penerapan Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3): Studi Kasus Di Toko Aneka Karya Kusen Batam*.
7. Maidiana, M. (2021). *Penelitian Survey*.
8. Puterisari, D. U., & Wibawati, L. (2022). Implementasi Kesehatan, Kecelakaan, Dan Keselamatan Kerja (K3) Karyawan Pada Pt Alis Jaya Ciptatama KLATEN. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 733–746. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.101>
9. Ramadhani, T. N., & Hasibuan, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Pengurangan Tingkat Kecelakaan Di Tempat Kerja. *Juni*, 550– 555. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i6.610>
10. Ridwan, A., Susanto, S., Winarno, S., Setianto, Y. C., Gardjito, E., & Siswanto, E. (2021). *Sosialisasi Pentingnya Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Pabrik Semen Tuban Dissemination of the Importance of Occupational Safety and Health Implementation for Semen Tuban Plant Employees* (Vol. 4). <https://pemas.unisla.ac.id/index.php/JAB/index>
11. Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
12. RST, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2).
13. Ruheli, R. (2022). *Analisis Pelatihan K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Departemen Pgf Section Power System Area Pulau Pabelokan Cnooc Ses Ltd*.
14. Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
15. Sari, R. M., Afriani, S., & Irwanto, T. (2020). The Effect Of Brand Image And Mix Marketing On Customer Loyalty In Pt. Sungai Budi Group Bengkulu Pengaruh Brand Image Dan Marketing Mix Terhadap Customer Loyalty Pada Pt. Sungai Budi Group Bengkulu (Studi Kasus Pelanggan Minyak Goreng Rose Brand). In *Journal Bima (Business, Management And Accounting)* (Vol. 1, Issue 1).
16. Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
17. Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). *Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>
18. Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (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>
19. Widodo, D. S. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *JMJURNAL ILMULTIDISCIPLIN, Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja*.