

DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i6>

Received: 10 Juli 2024, Revised: 15 Juli 2024, Publish: 24 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Agustian Zen**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [agustianzen02@gmail.com](mailto:agustianzen02@gmail.com)

Corresponding Author: [agustianzen02@gmail.com](mailto:agustianzen02@gmail.com)

**Abstract:** *This study investigates the relationship between work motivation and job satisfaction, occupational health and safety (K3), and employee performance. The research sample was made up of workers from different Indonesian firms. To gather the information, valid and trustworthy questionnaires are employed. The analysis of the data using multiple linear regression. The study's findings demonstrate that employee performance is significantly impacted by workplace health and safety. Employee performance is also impacted by work motivation and job happiness. These findings suggest that firms should give K3 factors, work motivation, and job satisfaction the attention they deserve in order to increase employee performance. According to this study, businesses need to step up their efforts to create the best possible health and safety conditions at work and boost employee enthusiasm.*

**Keyword:** *Occupational Health and Safety, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini menyelidiki hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari pekerja dari berbagai perusahaan Indonesia. Untuk mengumpulkan informasi, kuesioner yang valid dan dapat dipercaya digunakan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kebahagiaan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memberikan faktor K3, motivasi kerja, dan kepuasan kerja perhatian yang layak mereka dapatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, bisnis perlu meningkatkan upaya mereka untuk menciptakan kondisi kesehatan dan keselamatan terbaik di tempat kerja dan meningkatkan antusiasme karyawan.

**Kata Kunci:** Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini harus mampu memberikan berbagai kemudahan kepada karyawannya agar setiap orang dapat memanfaatkan keunggulan yang dimiliki perusahaan

karena persaingan yang semakin ketat. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan menghasilkan barang atau jasa dengan lebih efektif, perusahaan harus meningkatkan kinerja bisnis seluruh karyawannya. Hanya perusahaan yang secara konsisten meningkatkan standar kinerja karyawan yang akan mampu melakukan hal ini.

Berdasarkan data HRD PT XYZ, sebanyak 142 orang karyawan (85%) PT XYZ bekerja di bagian operasional. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan operasional memiliki risiko yang sangat tinggi untuk menjadi korban kecelakaan kerja. Oleh karena itu, program keselamatan dan kesehatan kerja harus ada. Diketahui bahwa telah terjadi 12 kasus kecelakaan kerja yang tercatat di PT XYZ. Sebagai perusahaan yang berupaya untuk mencapai zero accident di tempat kerja, perusahaan tetap perlu mengoptimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh karyawannya, karena kecelakaan kerja masih dapat terjadi saat bekerja, (Harini & Setiawan, 2019).

Motivasi karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi, selain kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Kata "MOVERE" yang digunakan untuk menggambarkan dorongan atau daya dorong seseorang merupakan sumber motivasi. Secara khusus, para pengikut atau bawahan menerima inspirasi. Memotivasi orang untuk bekerja keras dan menggunakan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk keuntungan perusahaan adalah inti dari motivasi.

Ada banyak elemen lainnya, salah satunya adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang dapat menghasilkan kondisi emosional yang baik yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Seseorang akan merasa tidak puas di tempat kerja jika keinginannya tidak terpenuhi. Apa yang diharapkan pekerja dari pekerjaan mereka dan apa yang akan mereka terima sebagai upah atau imbalan atas usaha mereka adalah faktor lain yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, (Tarjo, 2019).

Temuan studi ini juga menunjukkan bahwa perusahaan mencari karyawan yang berkinerja sesuai dengan kemampuan, motivasi, dan sumber dukungan mereka. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan yang buruk akan berdampak pada kinerja karyawan dan rendahnya dorongan pribadi untuk maju dalam lingkungan perusahaan, (Estiningsih, 2018).

Oleh karena itu, peneliti mengembangkan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" yang didasarkan pada fenomena dan permasalahan yang ada pada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metodologi deskriptif. Pendekatan kuantitatif menyelidiki jawaban atas isu-isu kontemporer dengan menyajikan, menganalisis, dan menafsirkan data.

Tinjauan umum meliputi data primer, yang berasal dari survei atau kuesioner, dan data sekunder, yang berasal dari data bisnis. Data tentang semua karyawan perusahaan dari berbagai divisinya serta sampel dari beberapa anggota perusahaan tertentu yang memenuhi kriteria digunakan untuk membuat populasi. Pengambilan sampel acak adalah strategi yang menggunakan pemilihan populasi secara acak sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebagai metode sampel. Karyawan diberi kuesioner sebagai bagian dari upaya pengumpulan data penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Memfaatkan teknologi untuk mengelola segala hal yang dapat membahayakan karyawan merupakan salah satu tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tujuan

keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk meningkatkan kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, (H. Fitriani & Putra, 2022).

Dalam (Krisyanto, 2019) dari sudut pandang ini, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja mengacu pada upaya perusahaan mana pun untuk melindungi karyawannya saat mereka menjalankan bisnis sehari-hari dan menyediakan suasana yang sehat dan nyaman.

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih efektif, kecelakaan dalam proses produksi perusahaan dapat dicegah, moral meningkat, lingkungan kerja yang menyenangkan tercipta, dan partisipasi angkatan kerja meningkat berkat adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang membuat mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjamin pekerja dapat bekerja lebih efektif, (Rohim & Hardaningrum, 2022).

Perlindungan dan perhatian yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya dikenal dengan istilah kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dengan mematuhi peraturan dan ketentuan K3, sistem K3 berusaha menjamin bahwa semua karyawan terlindungi dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, (Rosalina & Yusmalita, 2022).

### **Motivasi Kerja**

Kutipan Purnami dari Titisari (Bella Agustina, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan inspirasi kepada seseorang untuk mencapai tujuan dan mengambil tindakan baik secara internal maupun eksternal. Mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mengeluarkan seluruh kemampuan dan keterampilannya demi kepentingan perusahaan (Tarjo, 2019).

Motivasi dalam bekerja dapat berupa tujuan yang ingin dicapai, pikiran positif dan bersyukur, memberi penghargaan pada diri sendiri, menyukai pekerjaan dan bekerja dengan senang hati. Hal ini dapat memberikan hasil terbaik dan meningkatkan kinerja, meningkatkan karir, tidak takut dan ragu, terus bekerja secara optimal dan menunjukkan kemampuan dan keahlian dalam bekerja yang ditunjukkan dengan tingkat kinerja yang optimal, (Sitohang et al., 2022).

### **Kepuasan Kerja**

Kondisi emosional seorang pekerja, baik senang maupun sedih, dimana ia mempersepsikan pekerjaannya sebagai hasil jerih payahnya disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang sering ditunjukkan oleh sikap karyawan yang baik terhadap pekerjaannya dan segala hal lain yang mereka alami di tempat kerja, (Prasetyo, 2021).

Evaluasi pekerjaan didasarkan pada kepuasan kerja, dan sikap karyawan kemungkinan merupakan sikap organisasi yang paling banyak diteliti. Kepuasan kerja adalah pengukuran kualitas pekerjaan, tempat kerja, dan pengalaman emosional yang dialami di tempat kerja, (Mokalu et al., 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu, (Bella Agustina, 2022).

Kinerja merupakan hasil akhir dari kerja yang baik yang dapat membantu dan memajukan perusahaan. Untuk mencapai standar tersebut, maka diperlukan SOP, norma, kebijakan, serta sikap dan perilaku kerja yang baik, (Mustakim, 2022).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang dicapai dari waktu ke waktu dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya seseorang atau organisasi untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan, dan dapat dinilai menggunakan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya selama periode waktu tertentu, (Priatna et al., 2022).

**Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

<b>National Journal</b>		
<b>Occupational health and safety (OHS) (X1) On Job Satisfaction (Y)</b>		
(Kurniawati & Hirawati, 2022) The results of the analysis show that occupational safety and health have a simultaneous or partial effect on organizational commitment	(Endro Wibowo, 2016) There is a significant effect of K3 on job satisfaction as an intervening variable	(Abadi et al., 2018) Occupational safety partially has a significant effect on work productivity
<b>Work environment (X2) On Job Satisfaction (Y)</b>		
(Rauan & Tewal, 2019) The physical work environment has a significant positive effect on employee job satisfaction	(Mubaroq et al., 2021) work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction	(Desnirita, 2018) partially work environment has no significant effect on job satisfaction
<b>Workload (X3) On Job Satisfaction (Y)</b>		
(Kornelius & Chintya Dewi Buntuang, 2022) workload simultaneously affects job satisfaction	(Farid Hidayat, Suwandi, 2022) workload has a significant effect on job satisfaction	(Saputra, 2021) Workload has a negative and insignificant effect on job satisfaction
<b>Occupational health and safety (OHS) (X1) On Employee Performance (Z)</b>		
(Krisyanto, 2019) Simultaneously occupational safety & health (K3) affects employee performance	(H. Fitriani & Putra, 2022) K3 has no significant effect on performance	(Harini & Setiawan, 2019) if the simultaneous occupational health safety and work supervision also have a positive influence on employee performance
<b>Work environment (X2) On Employee Performance (Z)</b>		
(Prasetyo, 2021) work environment variables have a significant effect on employee performance	(Hasibuan & Afrizal, 2019) Work environment and compensation simultaneously on performance	(Yulia Rahma Wati, 2021) work environment has a positive and significant effect on employee performance
<b>Workload (X3) On Employee Performance (Z)</b>		
(Nurhandayani, 2020) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	(Bella Agustina, 2022) Partial influence of workload on employee performance	(Kinerja et al., 2018) workload has a positive and significant effect on employee performance
<b>Employee Performance (Z) On Job Satisfaction (Y)</b>		
(Tarjo, 2019) variable of job satisfaction has no significant effect on employee performance	(Tanjung et al., 2020) The effect of job satisfaction on teacher performance simultaneously	(Estiningsih, 2018) Employee job satisfaction affects employee performance

## Pembahasan

### Dampak K3 terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (K3). Dalam hal ini, hal ini menunjukkan bahwa K3 tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja

Motivasi karyawan di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Kedua, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan

bahwa karyawan berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi dan lebih termotivasi di tempat kerja.

### **Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja**

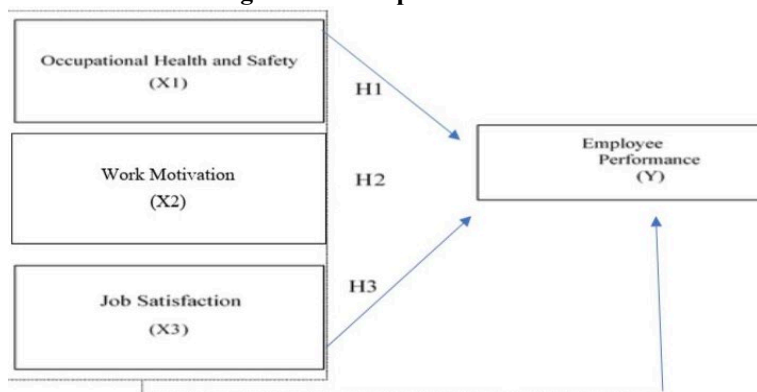
Analisis data mengungkapkan bahwa kebahagiaan kerja memiliki dampak positif dan besar terhadap kinerja karyawan.

### **Dampak Kinerja Karyawan terhadap Keselamatan Tempat Kerja, Motivasi Karyawan, dan Kepuasan Kerja**

Kinerja mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.

### **Conceptual Framework**

Figure 1. Conceptual Framework



### **Research Hypothesis**

- a) H1: Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
- b) H2: Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja.
- c) H3: Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.
- d) H4: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), standar motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Peneliti dapat membuat kesimpulan berikut berdasarkan temuan dan pembahasan pertanyaan penelitian tersebut di atas:

- 1. Berdasarkan hasil temuan dan percakapan yang melibatkan karyawan perusahaan tentang motivasi kerja, kebahagiaan kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja, kategori teratas secara rata-rata
- 2. Hal ini menunjukkan pentingnya evaluasi dan menggambarkan bagaimana efek baik dan negatif dapat memengaruhi kinerja, seperti ketika K3 berdampak buruk tetapi memiliki dampak menguntungkan pada motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **REFERENSI**

Abadi, F., Manajemen, J., & No, V. (2018). *Keselamatan Kerja , Kesehatan Kerja Dan Kepemimpinan : Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Occupational Safety , Occupational Health And Leadership : The Impact On Work Productivity*. 5(3), 20–28.

Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee’s turnover intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>

Agung, A., & Sriathi, A. (2022). *THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, COMPENSATION AND WORK STRESS ON JOB SATISFACTIO*. 5(06), 1–8.

- Almansa Fitra, M., Indrayani, I., Andykhatria, A., Syahril, S., Hutasoit, H., & Wayan Catra Yasa, I. (2022). Effect of Workload, Compensation and Employee Commitment To the Employees Performance of Public Works and Spatial Arrangements Office of Karimun District. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(2), 97–106. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i2.11>
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40–56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Andi Saputra, Sri Indarti, Y. E. (2021). *THE INFLUENCE OF WORKLOAD, NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION ON EMPLOYEE TURNOVER MEDIATED WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT*. 10(2), 1–11.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Anuradha, & Pandey, M. (2016). Impact of work-life balance on job satisfaction of women doctors. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2), 0–6. [https://doi.org/10.21511/ppm.14\(2-2\).2016.07](https://doi.org/10.21511/ppm.14(2-2).2016.07)
- Aqmar, S. Z. (2022). *The Role Of Job Culture And Employee Self-Efficacy Among Public Appraisal Officer Performance*. 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7157>
- B, B. E. H., Lumbanraja, P., & Sadalia, I. (2023). Analysis of Workload, Employee Placement, and Employee Engagement on Employee Job Satisfaction at Medan Customs and Excise Offic. In *Proceedings of the 19th International Symposium on Management (INSYMA 2022)*. Atlantis Press International BV. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4>
- Bella Agustina. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 98–109. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.477>
- Desnirita. (2018). *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan , Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja*. 5(3), 55–64.
- Dewi, S. R., Gentari, R. E., & . A. (2021). Occupational Safety and Health, Job Satisfaction, Employee Performance during the COVID-19 Pandemic. *The International Journal of Business & Management*, 9(12), 1–9. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i12/bm2112-001>
- Dharmawan, F., & Kurniawan, D. (2023). *Influence of Work Motivation , Occupational Health and Safety on Employee Performance of PT . Cipta Abadi Jaya Trans with Job Satisfaction as Mediating Variable*. 4(1), 95–103.
- Dini Martanti, & Agusta Dian Ellina. (2022). Burn Out and Workload on Job Satisfaction and Employees Performance at Arjasa Public Health Center Sumenep Regency. *Journal for Quality in Public Health*, 5(2), 713–721. <https://doi.org/10.30994/jqph.v5i2.378>
- Dwi Sihono Raharjo, C. Catur Widayati, Eka Desy Purnama, C. Y. S., & Faculty. (2021). The Effect of Transformational Leadership, Workload, and Compensation on Employee Performance. *Journal Of Biology Education Research (JBER)*, 2(1), 29–36. <https://doi.org/10.55215/jber.v2i1.3131>
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019). *The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction*. 101(Iconies 2018), 242–245. <https://doi.org/10.2991/iconies-18.2019.46>
- Endro Wibowo, H. U. (2016). *PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 9(17), 38–59.
- Estiningsih. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 17(2), 47–58.
- Fachri, H. (2023). The influence of occupational health and safety on job satisfaction of

- permanent employees PT. Star Rubber, Kubu Raya Regency. *Technium Business and Management*, 3, 15–23. <https://doi.org/10.47577/business.v3i.8357>
- Farid Hidayat, Suwandi, R. A. (2022). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI PERANTARA. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Fitriani, H., & Putra, I. Z. (2022). Pengaruh Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Utama Karya. *TAPAK (Teknologi Aplikasi Konstruksi) : Jurnal Program Studi Teknik Sipil*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.24127/tp.v12i1.2317>
- Fitriani, N., & Suriansyah, A. (2022). *The Effect of Work Environment and Work Motivation on Performance through Job Satisfaction of State Elementary School Teachers*. 05(12), 5269–5274. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-03>
- Haholongan, R., Tinggi, S., Ekonomi, I., Jakarta, I., Info, A., Environment, W., & Discipline, W. (2022). *THE INFLUENCE OF COMPENSATION , MOTIVATION , WORK ENVIRONMENT , AND WORK DISCIPLINE ON JOB*. 2(4), 1903–1912.
- Harini, S., & Setiawan, T. (2019). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL (Studi pada PT XYZ di Bogor). *Jurnal Visionida*, 5(2), 13. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i2.2203>
- Harini, S., Sudarjati, & Yani, M. A. (2019). Occupational Health Safety and Physical Work Environment Conditions on Employee Performance. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.30997/ijsr.v1i1.4>
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hayani, W., Asfiah, N., & Robbie, R. I. (2021). Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at NTB Province Hospitals. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 1(4), 299–307. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v1i4.19410>
- Khaliq, A. (2020). Relationship of Employee Training, Employee Empowerment, Team Work With Job Satisfaction. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(2), 185–198. [https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020\(185-198\)](https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020(185-198))
- Kinerja, T., Dengan, P., & Kerja, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Kornelius, Y., & Chintya Dewi Buntuang, P. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Honorer. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 5(1), 145–150. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i1.489>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment To Employee Performance Production Part. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>
- Krisyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 2(3), 31–45. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i3.3480>
- Kunto. (2019). the Effect of Osha, Work Environment and Work Discipline on Employee Satisfaction and Employee Performance. *Archives of Business Research*, 7(11), 14–20. <https://doi.org/10.14738/abr.711.7281>
- Kurniawati, Y. L., & Hirawati, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 5(1), 62–76. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v5i1.6786>

- Listiani, S., Lumbanraja, P., & Daulay, P. (2022). *THE INFLUENCE OF WORK ETHOS , WORK ENVIRONMENT AND*. 15(2), 109–116.
- Mardiani, I. N., & Chandra, R. (2022). *The influence of work motivation and leadership style on employee performance*. 2(2), 30–34.
- Mokalu, V. B., Tambingon, H. N., & Lengkong, J. S. J. (2019). The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance Emergency Installation PROF DR. R. D. KANDOW HOSPITALS MANADO-INDONESIA Vanny. *Journal of Education and Practice*, 10(14), 8–17. <https://doi.org/10.7176/jep/10-14-02>
- Mubaroq, S. idwan, Abidin, Z., & Hermanto, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Narmada Awet Muda. *Unram Management Review*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Mustakim, J. (2022). *Overview of Job Satisfaction and Flexibility on Employee Performance*. 2(2), 82–90.
- Nelson, A., & Zega, Y. A. (2021). *INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY ( OHS ) CULTURE , COMMITMENT MANAGEMENT , OHS TRAINING ON OHS PERFORMANCE IN OIL & GAS CONTRACTORS COMPANY IN BATAM ISLAND*. 4(2), 111–118.
- Nurhandayani, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Nuzullaila Sitorus Pane, K. (2022). *EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH , WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON*. 2(5), 910–923.
- Pradja, B. P., & Wibowo, S. N. (2022). The Effect of Occupational Health Safety (K3) and Work Environment on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 3(2), 82–89. <https://doi.org/10.56371/ijess.v3i2.103>
- Prasetyo, I. (2021). *Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Infomedia Nusantara*. 21, 262–266.
- Priatna, D. K., Ridwan, S., Mukti, U. W., & Indonesia, B. (2022). Improving Employee Performance and Employee Satisfaction Through Work Life Balance and Burnout. *Central European Management Journal*, 30, 345–351. <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.28>
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Rohim, A., & Hardaningrum, F. (2022). *Analysis of the Effect of Occupational Safety and Health ( K3 ) on Employee Performance in Distribution Center Area Logistics Division ( Case Study of PT . Indomarco Prismatama Gresik Branch )*. 22(June), 1–4.
- Rosalina, D., & Yusmalita, F. N. (2022). *The Effect Of Work Discipline , Compensation , Occupational Health And Safety On Employee Job Satisfaction*. 6(2).
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputri, D., Abd. Majid, M. S., & Halimatussakdiah. (2022). The Role Of Work Stress In Mediating The Influence Of Workload And Work Balance On Employee Performance of The Regional Development Planning Agency Of Aceh Province During The Covid-19 Pandemic. *International Journal of Scientific and Management Research*, 05(06), 143–155. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2022.5613>
- Savira, R. A. (2021). the Role of Management Strategy By Utilizing the Work Environment in Maintaining Employee Contributions and Employee Performance During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 5(2), 266–273. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v5i2.3731>



- Segbenya, M., & Yeboah, E. (2022). *Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance in the Ghanaian Construction Sector*. <https://doi.org/10.1177/11786302221137222>
- Sembe, F. (2017). Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 5(5), 70. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170505.11>
- Sitohang, A. C., Andjarwati, T., & Widiastoeti, H. (2022). *Workload , Competency , Work Motivation and Their Effect on Employee Performance at the Small Industrial Clushter of Wood Processed in Madiun Regency*. 05(03), 515–534.
- Sudarsih, & Supriyadi. (2019). *The Role of Workload and Work Discipline in Improving Job Satisfaction and Performance of Outsourcing Employees*. 07(10). <https://doi.org/10.18535/ijjrm/v7i10.em03>
- Sukmana, P., Krisnadwipayana, U., & Jatiwaringin, C. U. (2022). *International Journal of Business and Applied Social Science © Center for Promoting Education and Research ( CPER ) USA International Journal of Business and Applied Social Science © Center for Promoting Education and Research ( CPER ) USA*. 24–31.
- Sunarsi, D. (2019). *The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction*. 9(2), 237–246.
- Suripto, S., Melda Suhita, B., & Indasah, I. (2019). The Effect of Application of Work Safety and Health Management System (K3) and Organizational Culture on Employee Work Satisfaction in TK II Hospital, dr. Soepraoen Malang. *Journal for Research in Public Health*, 1(1), 60–65. <https://doi.org/10.30994/jrph.v1i1.8>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Tsai, P. A. S. I. deShield H.-L. (2010). *THE IMPACT OF JOB MOBILITY, HOURLY COMPENSATION, AND WORK HOURS ON JOB SATISFACTION*. 9337.
- Wahyuni, A. F. S. P. and P. (2018). The effect of workload and work environment on employee turnover intention mediated by job satisfaction. *Emba*, 6(4), 3118–3127.
- Walga, T. K. (2018). Job Satisfaction and Satisfaction with Work-Life Balance across Cultures. *Journal of Intercultural Management*, 10(2), 159–179. <https://doi.org/10.2478/joim-2018-0013>
- Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiaty, E. (2021). *The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards t he Auditor ' s Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable*. 6(December), 293–316. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.37510>
- Yulia Rahma Wati, E. B. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 198–211.
- Yusuf, Z. M. (2020). *□ The Impact of Work Environment on Job Satisfaction and Stress among Haemodialysis Nurses in Malaysia : A Concept Paper*. 24(04), 888–897. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I4/PR201062>