

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES JOMBANG

Maharani Putri Sobari¹, Wasis²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang

e-mail: ¹maharaniputri.14062000@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of Occupational Safety and Health (OSH) and communication on employee performance at PT. Telkom Akses Jombang. The study adopts an explanatory research design with a quantitative approach. The population consists of all employees at PT. Telkom Akses Jombang, with a total sample size of 35 employees. The analysis methods utilized include descriptive analysis and inferential analysis using Structural Equation Model (SEM) to test hypotheses and identify relationships between variables. The hypotheses are further tested through t-test, F-test, and dominance test to determine the influence of independent variables on the dependent variable. The research findings reveal that Occupational Safety and Health (OSH) and communication significantly and positively influence employee performance in the company. A safe and healthy work environment encourages employees to work more comfortably and productively. Additionally, effective communication between employees and supervisors helps clarify tasks and responsibilities, thus enhancing employee performance in a more effective and efficient manner. Therefore, attention to OSH and fostering good communication is considered crucial for enhancing employee performance at PT. Telkom Akses Jombang. Based on the F-test results, the variables of occupational safety and health (X1) and communication (X2) have calculated F-values < the tabulated F-value, indicating that these variables significantly influence employee performance. Moreover, based on the Adjusted R Square value, it is known that the variables of occupational safety and health (X1) and communication (X2) contribute 18.6% to the variance in employee performance (Y), while the remaining 84.9% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keyword: Occupational Safety and Health (K3), Communication, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Jombang. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Jombang dengan jumlah sampel yang digunakan berjumlah 35 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan Structural Equation Model (SEM) untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antar variabel, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji dominan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mendorong karyawan untuk bekerja lebih nyaman dan produktif, sedangkan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih jelas, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perhatian terhadap K3 dan membangun komunikasi yang baik dianggap penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Jombang. Berdasarkan hasil Hipotesis uji F, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan komunikasi (X2) memiliki nilai F hitung < F tabel sehingga variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan nilai Adjusted R Square, diketahui bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja (X1) dan komunikasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,186 (18,6%), dan sisanya sebanyak 84,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan organisasi atau perusahaan baik di dalam dan luar negeri yang semakin ketat mengharuskan organisasi mampu menyediakan berbagai sarana, fasilitas serta kebutuhan penunjang lainnya bagi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja agar perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki kiprah aktif sebagai pelaku yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran karyawan sangatlah penting dalam perusahaan karena dapat menentukan baik buruknya suatu perusahaan. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan karyawan yang mampu menciptakan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunagara (dalam Masram & Mu'ah, 2017) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain *Barriers, Performance Expectations, Consequence, Feedback, Knowledge/skill dan Individual Abilities*. Ada beberapa faktor yang memengaruhi terbentuknya kinerja pekerja yang baik diantaranya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komunikasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Candrianto, 2020) mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dalam perusahaan akan mengurangi atau bahkan bisa menghilangkan resiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Hal ini tentu akan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik.

Selain penerapan K3 secara konsekwen, komunikasi interpersonal juga berpengaruh pada kinerja karyawan, karena komunikasi merupakan urat nadi organisasi, dan komunikasi interpersonal yang efektif dapat membantu proses pekerjaan lebih lancar dan terarah sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Menurut Wahlstrom (Dyatmika, 2021) komunikasi adalah proses dimana terjadi pemberian informasi, gagasan dan perasaan yang tidak saja dilakukan secara lisan dan tertulis melainkan juga bisa melalui bahasa tubuh, atau hal lain di sekelilingnya yang memperjelas sebuah makna. Dengan adanya komunikasi proses penyampaian ide atau informasi yang berupa perintah dan petunjuk untuk melaksanakan tugas dapat tersampaikan dengan baik sehingga tugas yang diberikan bisa diselesaikan dengan baik oleh karyawan dan hal ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Telkom juga menyediakan beragam layanan komunikasi lainnya termasuk layanan interkoneksi jaringan telepon, multimedial, data dan layanan terkait komunikasi internet, sewa transponder satelit, sirkit langganan, televisi berbayar dan layanan VoIP. Telkom menguasai dan mendominasi lebih dari 60% pangsa pasar broadband di Indonesia yang mencapai lebih dari 19 juta pelanggan (www.telkom.co.id).

Penelitian yang dilakukan oleh Nisak & Isharijadi (2017) tentang Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo, menunjukkan hasil bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

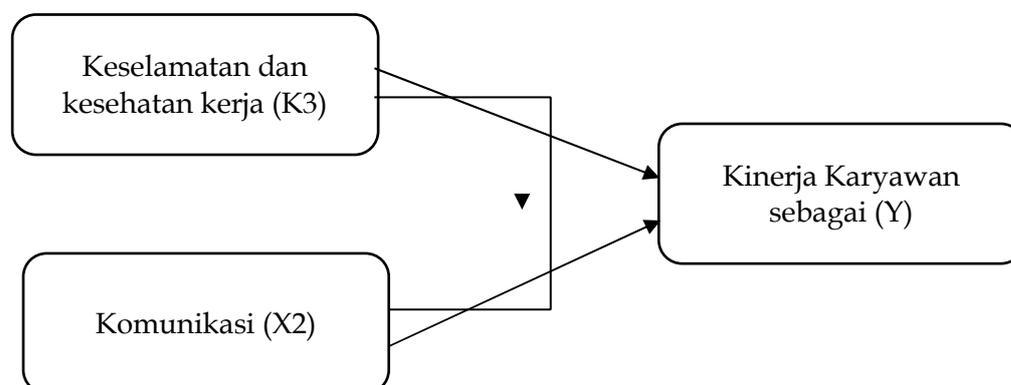
Penelitian lain juga dilakukan oleh Agung & Budiarti (2019) tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Potentia Management Indonesia menunjukkan hasil bahwa variabel diatas berada pada kategori kurang. Hasil analisis bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja, Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kurang dengan kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2018) terkait Pengaruh Komunikasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja yang menunjukkan hasil bahwa Komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Namun, hal ini berbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajagukguk, dkk (2020) terkait The Effect Of Occupational Health And Safety (K3), Communication And Leadership Style On Employee Performance At PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, menunjukkan hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Jombang. Hasil penelitian ini memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan akan masalah yang terjadi di dalam perusahaan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberi masukan atau saran yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan (K3) dan komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kinerja karyawan menurut Bernadin & Russell (Adamy, 2016) yang terdiri dari enam kriteria yaitu: *Quality, Quantity, Timelines, Cost-Efectivenese, Need for supervisor, Interpersonal impact*. Komunikasi yang diteliti dibatasi pada komunikasi interpersonal. Indikator komunikasi interpersonal menurut Devito (2015) antara lain: Keterbukaan (*openness*), Empati (*empathy*), Support (*suportiveness*), Kepositifan (*positiveness*) dan Komunikasi yang setara (*equality*). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diukur dengan menggunakan indikator keselamatan menurut Moenir (2009), yaitu: Lingkungan kerja secara fisik Indikator kesehatan menurut Manullang (2015), yaitu: Lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komunikasi sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat). Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang memberikan pengaruh sebab perubahan pada variabel terikat dalam hipotesis penelitian. Sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas dalam hipotesis penelitian (Sugiyono, 2015).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Widodo, 2008). Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Telkom Akses Jombang yang berada di JL. KH. Wachid Hasyim, No. 118, Jombatan, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Telkom Akses Jombang. Dalam penelitian ini peneliti memilih sampling jenuh (Sugiyono, 2015). Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, maka peneliti akan mengambil sampel yaitu seluruh karyawan bagian pelayanan teknik yang berjumlah 70 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh langsung dari informan di PT. Telkom Akses Jombang melalui kegiatan penyebaran kuesioner. Sedangkan, sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada seperti buku, jurnal, dan dokumen penting lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan Structural Equation Model (SEM) untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antar variabel, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji dominan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak adalah rentang usia antara 18 tahun sampai 25 tahun dari keseluruhan responden dengan rentang umur 21 tahun hingga lebih dari 26 tahun. Responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi populasi dengan 74% dan 26% Perempuan. Dan tingkat pendidikan responden adalah 50% lulusan sarjana S1 dan 30% adalah lulusan Sekolah Menengah Akhir (SMA), sedangkan sisanya adalah 20% memiliki tingkat pendidikan lulusan sarjana S2. Berdasarkan hasil tanggapan 70 orang responden akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut:

Tabel 2. Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
19-22	35	50%
22-25	21	30%
25-30	14	20%
Total	70	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berusia 19-22 tahun dengan presentasi 50%, Responden yang berusia 22-25 tahun sebanyak 30% , responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 20%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah lulusan S1 oleh rentang usia 19-21 tahun.

Tabel 3. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	52	74%
Perempuan	18	26%
Total	70	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dari tabel 3 diketahui bahwa sebagian besar responden adalah jenis kelamin laki-laki sebesar 74% sedangkan yang berjenis perempuan sebesar 26%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4. Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	21	30%
S1	35	50%
S2	14	20%
Total	70	100%

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa responden yang berlatar belakang SLTA sebanyak 30%, sedangkan berlatar belakang S1 sebanyak 35% , dan yang berlatar belakang S2 sebanyak 20%. Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah yang berlatar belakang S1.

Berdasarkan hasil Hipotesis uji F, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan komunikasi (X2) memiliki nilai F hitung < F tabel sehingga variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan nilai Adjusted R Square, diketahui bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja (X1) dan komunikasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,186 (18,6%), dan sisanya sebanyak 84,9% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) sebesar 0,207, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Keselamatan Kerja, maka semakin tinggi pula peningkatan Kinerja Karyawan.

Dari hasil persamaan regresi juga diperoleh koefisien regresi untuk Komunikasi (X2) sebesar 0,700, hal ini menunjukkan bahwa bila Komunikasi ditingkatkan, maka terjadi pula peningkatan pada kinerja karyawan. Pada pengujian hipotesis parsial dihasilkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, namun demikian, koefisien regresi variabel komunikasi memiliki pengaruh positif. Koefisien bernilai positif karena terjadi hubungan searah antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan.

Hal ini bisa terjadi karena karakteristik responden berdasarkan usia paling dominan yaitu 18-25 Tahun sebesar 54%, yang masuk pada kategori Remaja Akhir, seperti yang diketahui bahwa pada usia tersebut kemampuan fisik dan kekebalan pada tubuh belum mempunyai pengaruh pada gangguan kesehatan. Selain itu, data yang diperoleh dilapangan melalui wawancara pada salah satu karyawan membenarkan bahwa faktor gangguan kesehatan yang terjadi di PT. Telkom Akses Jombang bisa terjadi bukan disebabkan karena akibat dari beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, melainkan karena adanya kesalahan pihak kepemimpinan itu sendiri yang tidak menjaga komunikasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik akan memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan jujur antara karyawan dan manajemen. Hal ini akan membantu karyawan merasa lebih nyaman dalam berbicara tentang masalah atau masukan yang mereka miliki, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Rivai (2009), pentingnya komunikasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan telah diakui. Karyawan yang lebih produktif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Komunikasi yang efektif juga mempengaruhi kehadiran karyawan di tempat kerja. Budaya perusahaan juga dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi antara karyawan dan manajemen. Perusahaan yang mendorong komunikasi terbuka dan transparan akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan membantu karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara lebih efektif.

Demikian pula, pentingnya lingkungan kerja yang sehat dan aman telah terbukti berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan aman

dapat meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja. Namun, perlu diingat bahwa kesehatan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi juga tanggung jawab karyawan. Karyawan harus memperhatikan kesehatan pribadinya, seperti menjaga pola makan dan berolahraga secara teratur.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk terus memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen. Hal ini dapat dicapai melalui kepemimpinan yang baik, budaya perusahaan yang mendukung, dan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap PT. Telkom Akses Jombang, diperoleh kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mendorong karyawan untuk bekerja lebih nyaman dan produktif, sedangkan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih jelas, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perhatian terhadap K3 dan membangun komunikasi yang baik dianggap penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Jombang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan PT. Telkom Akses Jombang untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan perhatiannya terhadap Keselamatan Kerja (K3), mengingat pengaruh signifikan K3 terhadap Kinerja Karyawan. Disarankan agar perusahaan selalu memastikan ketersediaan alat perlindungan yang sesuai dengan standar, memberikan jaminan kompensasi atas kecelakaan kerja, dan mengawasi penerapan prosedur keselamatan kerja pada karyawan. Langkah-langkah ini akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
2. Mengingat pentingnya variabel bebas, yaitu Keselamatan Kerja dan Komunikasi, dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti masa depan. Disarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan studi ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain, seperti kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Melibatkan variabel-variabel tambahan ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang dinamis. Dengan

demikian, penelitian lebih lanjut dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktik terkait di perusahaan serupa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada pihak PT. Telkom Akses Jombang atas dukungan dan kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Pengakuan atas pentingnya Keselamatan Kerja (K3) dan komunikasi sebagai faktor yang signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan merupakan hasil yang berharga bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Semoga temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan dan menjadi panduan bagi penelitian-penelitian masa depan. Terima kasih atas kerjasama dan partisipasi yang berarti dari seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Angin, W, I. P. P. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(6), 1-16.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. E. (1993). *Human Resource Management: An. Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Elphiana E.G, dkk. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 1(2), 103-118.
- Goldhaber, Gerald M. (1986). *Organizational Communication, 4th edn*. New York: Wm. C. Brown.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sakti, F. A. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aryana Sinar Abadi. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(2), 86-104.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP. YKPN.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, V. A. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja petugas. *KINERJA*, 17(2), 270-277.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Managemen (10th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nisak, D.K & Isharijadi (2017). Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 633-645.

- Pertiwi, dkk. (2022). The Influence of Occupational Health And Safety (K3) And Work Motivation On Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT. Pelindo III Surabaya). *Journal Of Economy, Accounting and Management Science*, 4(1), 66-79.
- Putra, dkk. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi Pada PT. Jaya Kusuma Sarana. *Graidien*, 11(2), 49-75.
- Rajagukguk, dkk. (2022). The Effect Of Occupational Health And Safety (K3), Communication And Leadership Style On Employee Performance At PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 248-254.
- Reskiputri, T. D & Romadhoni, R. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan *Turnover Intention* Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 145-154.
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siahaan, Hinsa. (2007). *Manajemen risiko: konsep, kasus, dan implementasi (Cet. 1)*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Soelton, M. & Budiyanti, L. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tripari Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(2), 137-149.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.