

Pengaruh motivasi, lingkungan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Mona¹, Ignatius Soni Kurniawan^{2✉}

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan data primer diambil menggunakan kuesioner. Semua anggota populasi sejumlah 50 orang menjadi sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui survei langsung kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Keselamatan kerja; kinerja pegawai; lingkungan kerja; motivasi kerja.

The influence of motivation, environment, and occupational safety on employee performance

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation, work environment, and work safety on the performance of the employees of Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. This study used quantitative research methods and primary data was taken using a questionnaire. All members of the population of 50 people became the research sample. Data were collected through direct surveys and then processed using multiple linear regression analysis. The results of this study stated that work motivation and work environment had no significant effect on employee performance. Work safety has a positive and significant effect on employee performance.

Key words: Work safety; employee performance; work environment; work motivation.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan dari sebuah pekerjaan adalah kinerja. Kinerja dapat meliputi kinerja organisasi, kinerja kelompok, maupun kinerja individu. Pengelolaan untuk mencapai kinerja individu dan kelompok yang berhasil akan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Demikian juga pada Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta, kinerja pegawai tetap menjadi perhatian meskipun harus bekerja di kantor pada masa pandemi COVID-19. Layanan publik tetap harus berjalan, karena kebutuhan masyarakat seperti pengurusan surat dan perijinan harus tetap dilayani. Faktor keselamatan kerja agar terhindar dari COVID-19 yang mudah menular dan dapat berakibat kematian menjadi kondisi nyata yang dihadapi pegawai. Organisasi berusaha melindungi pegawainya dengan memberlakukan protokol kesehatan yang ketat dan dukungan kesehatan lainnya seperti pemberian vaksinasi anti COVID-19. Organisasi berharap kinerja aparaturnya tetap optimal namun bagaimanapun juga social distancing yang diberlakukan berdampak pada keterbatasan gerak pegawai untuk bekerja.

Motivasi pegawai menjadi perhatian pada Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta dengan memberikan stimulan penghargaan sesuai kinerja yang dicapai. Motivasi intrinsik juga diberikan melalui kesempatan pegawai untuk bekerja sesuai caranya yang terbaik dalam menyelesaikan tanggungjawab. Organisasi juga menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap kondusif dan nyaman secara fisik. Penyesuaian lingkungan guna mengikuti protokol kesehatan di Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta juga dilakukan agar pegawai tetap aman. Faktor lingkungan psikososial seperti hubungan dengan atasan dan rekan menjadi bagian kebijakan agar tetap harmonis. Fenomena keselamatan kerja, motivasi, dan lingkungan ini menarik untuk diteliti terkait dampaknya pada kinerja pegawai. Diharapkan temuannya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi ketika bermaksud mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Penelitian terdahulu dari Kurniawan & Rizki (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun Inaray et al. (2016) menemukan sebaliknya, bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi motivasi. Lebih lanjut penelitian Arnanda (2019) dan Kurniawan & Wijayanti (2021) menemukan dukungan terhadap hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, namun Dadang (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja bukanlah anteseden yang signifikan bagi kinerja pegawai. Temuan Firmanzah, Hamid, & Djudi (2017) dan Elphiana, Diah, & Zen (2018) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja, namun Wangi, Bahiroh, & Imron (2020) menemukan bahwa keselamatan kerja bukanlah variabel yang berpengaruh signifikan pada kinerja. Dari kajian penelitian terdahulu tersebut masih terdapat ketidaksepakatan hasil yang memberi peluang pengujian pada populasi yang berbeda yaitu pada Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. Dengan demikian diharapkan hasil temuan ini dapat menjadi literatur bagi peneliti kinerja karyawan untuk pengembangan penelitian kedepan.

Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis & Jackson, 2006). Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja meliputi motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Ryan & Deci, 2000). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan prediktor penting bagi kreatifitas dan inovasi (Fischer, Malycha, & Schafmann, 2019). Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Sofyan, 2013). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kotor, panas, bising, tidak sehat, dan membahayakan keselamatan akan dapat melemahkan semangat dan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat berupa penerangan, furnitur, dan luas kantor, sementara lingkungan nonfisik adalah psikososial berupa interaksi antar anggota organisasi satu sama lain (Samson & Waiganjo, 2015).

Keselamatan kerja dikaitkan dengan kondisi maupun pekerjaan itu sendiri yang tidak membahayakan jiwa pekerja. Meskipun keselamatan kerja mencakup aspek psikologis, Beus, McCord, & Zohar (2016) membatasi pertimbangan keamanan di sini untuk kemungkinan dari kerusakan fisik yang tidak disengaja dari pekerja. Beus et al. (2016) mendefinisikan keselamatan tempat kerja sebagai atribut sistem kerja yang mencerminkan kemungkinan (rendah) bahaya fisik—baik segera atau tertunda—pada orang, properti, atau lingkungan selama pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis & Jackson (2006) faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja mencakup

kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan kinerja tugas (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja pegawai menjadi ukuran seberapa besar kontribusi individu bagi pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi kinerja pegawai juga perlu dilakukan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dan jenisnya.

METODE

Tujuan utama dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja pada kinerja pegawai. Peneliti memperoleh data primer dengan membagikan kuisioner kepada pegawai. Populasi dan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini sejumlah 50 pegawai Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. Kuesioner menggunakan skala likert dengan memberikan skor 1-5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju). Kuesioner penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan product-moment correlation coefficient dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk menjawab tujuan penelitian digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS versi 22.

Indikator pengukuran motivasi kerja yaitu kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis), kebutuhan sosial, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor kepemimpinan, faktor pelatihan, dan faktor prestasi (Arep & Hendri, 2003). Indikator pengukuran lingkungan kerja yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan (Nitisemito, 1996); struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2001). Indikator pengukuran keselamatan kerja yaitu komitmen manajer terhadap pekerja, peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan pekerja dalam K3 (Elphiana, Diah, & Zen, 2018). Indikator pengukuran kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi yang diperlukan, kehadiran, dan konservasi (Dessler, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Tabel 1 pengujian menggunakan nilai r hitung > nilai r tabel alpha 5% (0, 2787), beberapa item dibuang karena tidak valid. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua reliabel dengan *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 1.

Hasil Validitas dan Reliabilitas							
MK		LK		KK		KK	
MK.1	0,306	LK.1	0,612	KK.1	0,612	KRK1	0,683
MK.2	0,532	LK.2	0,409	KK.2	0,454	KRK2	0,461
MK.3	0,656	LK.3	0,593	KK.3	0,417	KRK3	0,420
MK.4	0,646	LK.4	0,462	KK.4	0,513	KRK4	0,608
MK.5	0,447	LK.5	0,388	KK.5	0,432	KRK5	0,407
MK.6	0,496	LK.6	0,551	KK.6	0,542	KRK6	0,384
MK.7	0,504	LK.7	0,469	KK.7	0,409	KRK7	0,838
MK.8	0,530	LK.8	0,418	KK.8	0,446	KRK8	0,672
MK.9	0,461	LK.9	-	KK.9	0,483	KRK9	0,379
MK.10	0,585	LK.10	-	KK.10	0,401	KRK10	0,325
MK.11	0,509	LK.11	-	KK.11	0,471	KRK11	0,385
MK.12	0,645	LK.12	0,477	KK.12	0,421	KRK12	0,493
MK.13	0,429	LK.13	0,454	KK.13	0,521	KRK13	0,512
MK.14	0,529	LK.14	0,401	KK.14	0,523	KRK14	0,385
		LK.15	0,564	KK.15	0,733	KRK15	0,253
				KK.16	0,628	KRK16	0,351
				KK.17	0,594	KRK17	0,518
				KK.18	0,528	KRK18	-
				KK.19	0,419	KRK19	0,637
				KK.20	0,518	KRK20	0,617
				KK.21	0,478	KRK21	0,500
				KK.22	0,533	KRK22	0,418
				KK.23	0,539	KRK23	0,405
				KK.24	0,650	KRK24	-
				KK.25	0,578	KRK25	-
				KK.26	0,560	KRK26	0,426

MK	LK	KK	KK
		KK.27 0, 633	KRK27 0, 477
		KK.28 0, 273	KRK28 0, 438
		KK.29 -	KRK29 -
		KK.30 0, 415	KRK30 0, 389
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,874	0,828	0, 916
			0, 898

Ket. MK= Motivasi Kerja; LK= Lingkungan Kerja; KK=Keselamatan Kerja;
KRR= Kinerja Pegawai

Tabel 3 menyajikan luaran uji asumsi klasik. Hasil pengujian normalitas menggunakan Monte Carlo menunjukkan nilai Sig. > 0,05 atau data residual terdistribusi normal. Hasil Glejser test menunjukkan nilai sig. untuk motivasi kerja (0,650) dan lingkungan kerja (0,071) > 0,05 atau tidak terjadi heteroskedastisitas, namun pada keselamatan kerja (0,006) nilai sig. < 0,05 yang menunjukkan model regresi mengandung heteroskedastisitas yang menjadi keterbatasan bagi penelitian ini. Tidak terjadi multikolonieritas dengan nilai *tollerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 2.

Hasil Uji Asumsi Klasik

<i>Independent</i>	<i>Dependent</i>	<i>Monte Carlo Test</i>		<i>Glejser Test</i>		<i>Multicollinearity</i>	
		<i>Z</i>	<i>Sig.</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>	<i>Tol.</i>	<i>VIF</i>
<i>MK</i>	<i>KK</i>			-1,194	0,650	0,639	1,566
<i>LK</i>		0,790	0,329	-0,457	0,071	0,494	2,024
<i>KK</i>				-1,845	0,006	0,415	2,411

Ket. MK= Motivasi Kerja; LK= Lingkungan Kerja; KK=Keselamatan Kerja;
KRR= Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Tabel 2 menyajikan hasil uji hipotesis dengan uji t. Hasil menunjukkan motivasi memiliki nilai t (0,332) dengan sig. 0,741>0,05 atau H1 ditolak. Lingkungan kerja memiliki nilai t (0,073) dengan nilai sig. 0,942>0,05 atau H2 ditolak. Keselamatan kerja memiliki nilai t (3,997) dengan nilai sig. 0,000< 0,05 atau H3 diterima. Nilai koefisien determinasi pada Tabel 5 menunjukkan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 44,8% dan sisanya 55,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak tercakup pada penelitian ini.

Tabel 3.

Uji Hipotesis

Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Stand. Coeff. Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>			
1	(Constant)	59,927	9,771		6,133	0,000
	Motivasi	0,050	0,151	0,044	0,332	0,741
	Lingkungan	0,014	0,194	0,011	0,073	0,942
	Keselamatan	0,471	0,118	0,659	3,997	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.

Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,694 ^a	0,482	0,448	4,21248

a. Predictors: (Constant), Keselamatan, Motivasi, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau H1 tidak terdukung. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu (Arnanda, 2019) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini mengkonfirmasi temuan Inaray *et al.* (2016) bahwa motivasi tidak memengaruhi secara signifikan kinerja pegawai. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mendalami penyebab motivasi tidak memengaruhi kinerja. Faktor stimulan motivator ekstrinsik dari organisasi seperti insentif,

penghargaan perlu dievaluasi kembali apakah sebenarnya berdampak pada perubahan perilaku pekerja. Demikian juga pengaturan kerja yang memberi otonomi, pengayaan, dan perluasan kerja perlu ditinjau apakah terkait dengan munculnya dorongan semangat kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau H2 tidak terdukung. Hasil ini tidak mengkonfirmasi temuan Arnanda (2019) bahwa lingkungan kerja adalah anteseden signifikan bagi kinerja pegawai, namun mengkonfirmasi temuan Dadang (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan mencakup kondisi fisik dan non fisik, lingkungan non fisik dapat berupa psikososial (Samson & Waiganjo, 2015). Diduga pegawai telah beradaptasi dan telah terbiasa dengan lingkungan kerjanya sehingga tidak memengaruhi perilaku kerja. Statistik deskriptif menunjukkan 82% pekerja memiliki masa kerja diatas 2 tahun, hal ini memungkinkan pegawai telah merasakan lingkungan kerja sebagai hal biasa demikian juga hubungan dengan rekan kerja dan atasan tidak berdampak serius atas kinerja mereka.

Hasil pengujian membuktikan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai atau H3 terdukung. Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian Firmanzah, Hamid, & Djudi (2017) dan Elphiana, Diah, & Zen (2018) yang menyatakan keselamatan kerja adalah variabel penting bagi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa yakin akan keselamatan dirinya terjamin dalam pekerjaan, dinilai lebih berkinerja, kesediaan organisasi memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja bagi pekerjanya selama ini adalah hal yang tepat. Individu yang merasakan bahwa pekerjaannya dapat membahayakan dirinya akan merasakan kecemasan sehingga tidak fokus dalam bekerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut ditemukan bahwa keselamatan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan organisasi diharapkan dapat terus memperkuat implementasi keselamatan kerja yang telah dilakukan karena terbukti mendorong peningkatan kinerja pegawai. Model regresi linier berganda pada penelitian ini tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas yang dapat membuat temuan dapat menjadi kurang tepat sekaligus menjadi kekurangan penelitian ini. Penelitian ke depan diharapkan dapat meningkatkan koefisien determinasi, masih terdapat 55,2% penyebab kinerja yang tidak mampu dijelaskan oleh anteseden dalam penelitian ini, misalnya reformasi birokrasi (Nurdinah & Kurniawan, 2019). Reformasi birokrasi menjadi salah satu usaha penting yang dijalankan pemerintah untuk mendorong perbaikan kinerja layanan institusi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, I. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan)*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Arep, I., & Hendri, T. (2003). *Manajemen sumber daya manusia Jakarta : Universitas Trisakti, 2002*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arnanda, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara.
- Beus, J. M., McCord, M. A., & Zohar, D. (2016). Workplace safety: A review and research synthesis. *Organizational Psychology Review*, 6(4), 352–381. <https://doi.org/10.1177/2041386615626243>
- Dadang, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. Retrieved from www.stiepasim.ac.id
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management (Thirteenth)*. New York: Pearson.
- Elphiana, Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jembatan*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5296>

- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(2), 1–9.
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Sosains*, 2(1), 104–110.
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi , Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2020), 10348–10357.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelia, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai. *Upajiw Dewantara*, 3(1), 10–20.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Samson, G. N., & Waiganjo, M. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiamy, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Medan | Jurnal Ilmiah Maksitek. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3), 109–116. Retrieved from <http://makarioz.science.makarioz.org/index.php/JIM/article/view/95>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- 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>