

PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI TERMINAL PETIKEMAS NILAM

¹Aditya Teguh Septian, ²Mudayat, ³Juli Prastyorini, ⁴Meyti Hanna Ester Kalangi

STIA Manajemen Kepelabuhanan Barunawati, Jl. Perak Barat No.173 Surabaya.

Email: ¹adityateguh2309@gmail.com, ²mudayat@stiamak.ac.id, ³juli.prastyo1971@gmail.com,
⁴meytianna77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja, terhadap tingkat kinerja para karyawan di PT Terminal Petikemas Nilam. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif yang sistematis. Sampel penelitian melibatkan 81 karyawan yang dipilih melalui teknik random sampling untuk memastikan objektivitas data. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berskala Likert, yang kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis membuktikan bahwa variabel kesehatan kerja (H1) dan kesejahteraan kerja (H2) secara individual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji simultan (Uji F), yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja (H3). Kekuatan pengaruh kedua variabel ini tercermin dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,555, yang berarti 55,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut.

Kata Kunci: Kesehatan Kerja, Kesejahteraan Kerja, Kinerja, Sumber Daya Manusia

Abstract

This research aims to analyze the influence of occupational health and employee well-being on the performance level of employees at PT Terminal Petikemas Nilam. To achieve this objective, this study applies a systematic quantitative methodology. The research sample involved 81 employees selected through a random sampling technique to ensure data objectivity. Data was collected by distributing Likert scale questionnaires, which were then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The analysis results prove that the variables of occupational health (H1) and employee well-being (H2) individually have a positive and significant influence on employee performance. This finding is reinforced by the simultaneous test result (F-test), which indicates that both factors jointly have a significant impact on performance (H3). The strength of the influence of these two variables is reflected in the Adjusted R Square value of 0.555, which means that 55.5% of the variation in employee performance can be explained by these two factors.

Keywords: Occupational Health, Employee Well-being, Performance, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Dalam dinamika bisnis yang kompetitif, sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai elemen kunci dan aset organisasi yang paling berharga. Manajemen SDM memainkan peran strategis dalam mengelola karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan bersama, yang mencakup berbagai aktivitas mulai dari rekrutmen hingga memastikan kesejahteraan mereka. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawannya untuk bekerja secara produktif dan efektif, karena kinerja individu yang tinggi berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memperhatikan kinerja karyawan, sebab faktor ini memengaruhi berbagai aspek penting seperti peningkatan produktivitas, penghematan biaya operasional, dan peningkatan kualitas layanan yang pada akhirnya memastikan keberlanjutan jangka panjang di pasar yang kompetitif.

Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor, di antaranya yang paling fundamental adalah kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja. Kesehatan kerja merupakan pendekatan komprehensif yang bertujuan untuk melindungi, meningkatkan, dan menjaga kesejahteraan karyawan, mencakup perlindungan dari berbagai risiko kesehatan yang mungkin timbul di lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik, mental, maupun emosional. Dengan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, karyawan dapat bekerja lebih efektif, meminimalkan risiko gangguan kesehatan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Selaras dengan kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan juga memegang peranan krusial. Menurut Sedarmayanti (2017), kesejahteraan adalah kondisi di mana kebutuhan material karyawan terpenuhi secara cukup, serta adanya perasaan aman dan tenang dalam menjalani kehidupan. Kesejahteraan ini tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga non-finansial seperti fasilitas dan pelayanan yang dibutuhkan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi yang memadai, dan kebijakan yang adil, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih besar dan bekerja lebih produktif. Hal ini pada gilirannya dapat membantu mengurangi tingkat turnover karyawan, yang menghindarkan organisasi dari biaya tambahan untuk perekrutan dan pelatihan baru.

Penelitian ini dilakukan di Terminal Petikemas Nilam, sebuah entitas bisnis yang merupakan bagian integral dari Pelabuhan Tanjung Perak di Surabaya dan berperan penting dalam distribusi logistik domestik. Terminal ini dikelola oleh PT Nilam Port Terminal Indonesia melalui mekanisme kerja sama bagi hasil (*Joint Operation*) dan telah beroperasi secara resmi sejak awal tahun 2010. Dalam beberapa tahun terakhir, terminal ini menghadapi peningkatan volume petikemas yang signifikan, sehingga menuntut para karyawan untuk bekerja lebih efisien demi mencapai target. Melihat adanya tekanan untuk meningkatkan kinerja akibat pertumbuhan volume yang pesat, serta menyadari pentingnya peran SDM yang sehat dan sejahtera dalam menopang kinerja, maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Kesejahteraan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Terminal Petikemas Nilam”**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki berbagai definisi yang secara komprehensif menggambarkan perannya dalam organisasi. Secara mendasar, MSDM dapat dipahami sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi. Perspektif lain mendefinisikannya sebagai pendekatan strategis dan koheren dalam mengelola aset paling berharga milik organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya, yang secara individu maupun kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut.

Dalam praktiknya, MSDM melibatkan proses untuk mendapatkan, melatih, mengevaluasi, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, sambil memastikan terjalinnya hubungan kerja yang sehat dan aman. Ruang lingkupnya mencakup fungsi manajerial yang luas, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Keseluruhan proses ini bertujuan untuk merancang sebuah sistem formal yang dapat memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan dari implementasi MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai sasarannya melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat beberapa tujuan utama yang ingin dicapai melalui fungsi MSDM, antara lain:

1. Meningkatkan Efektivitas Organisasi

Tujuan ini berfokus pada peningkatan kinerja organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang optimal, sehingga setiap individu mampu memberikan kontribusi terbaiknya pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

MSDM memiliki fokus utama pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Hal ini bertujuan agar mereka mampu menghadapi berbagai tantangan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam lingkungan kerja.

3. Menciptakan Kepuasan Kerja

MSDM berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan termotivasi, mereka akan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

4. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Tujuan ini diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial para karyawan. Upaya ini diwujudkan melalui kebijakan-kebijakan seperti kompensasi yang adil, penyediaan program kesehatan, serta jaminan perlindungan kerja.

5. Mempertahankan Tenaga Kerja Berkualitas

MSDM juga bertujuan untuk mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi. Dengan memiliki SDM yang unggul, organisasi dapat membangun daya saing yang kuat di pasar.

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah suatu pendekatan komprehensif yang bertujuan untuk melindungi, meningkatkan, dan menjaga kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Pendekatan ini mencakup berbagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas, sekaligus meminimalkan risiko gangguan kesehatan akibat pekerjaan. Lebih dari sekadar pencegahan cedera fisik atau penyakit akibat kerja, kesehatan kerja juga melibatkan perhatian terhadap aspek mental dan emosional yang dapat memengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan merupakan salah satu kunci peningkatan kinerja, sebab karyawan yang sehat secara fisik maupun mental cenderung memiliki kapasitas lebih besar untuk memberikan kontribusi produktif.

Untuk mencapai tujuan tersebut, strategi kesehatan kerja meliputi penerapan standar keselamatan, penyediaan fasilitas kesehatan seperti klinik atau layanan konseling, pelatihan keselamatan kerja, dan program manajemen stres. Perusahaan juga dapat mengambil langkah-langkah proaktif seperti menyediakan alat pelindung diri (APD) yang memadai, memastikan ventilasi dan pencahayaan yang cukup, serta menciptakan tata ruang yang ergonomis. Upaya ini tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi juga memerlukan partisipasi aktif dari karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif secara bersama-sama.

Menurut Hafizh, (2024), Kesehatan kerja merupakan konsep multidimensional yang mencakup beberapa aspek yang saling terkait, yaitu:

1. Dimensi Fisik

Dimensi ini melibatkan kondisi fisik karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, seperti ergonomi, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan ketersediaan alat pelindung diri (APD). Aspek ini berfokus pada pencegahan cedera, penyakit akibat paparan bahan kimia berbahaya, atau masalah kesehatan lain seperti gangguan otot akibat posisi kerja yang salah.

2. Dimensi Mental

Dimensi ini berfokus pada keseimbangan psikologis karyawan di tengah tuntutan pekerjaan. Faktor-faktor seperti stres, tekanan, konflik, dan beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kesehatan mental. Oleh karena itu, program manajemen stres, kebijakan kerja yang fleksibel, dan dukungan psikologis menjadi bagian penting dari dimensi ini untuk membantu karyawan tetap fokus dan produktif.

3. Dimensi Emosional

Kesehatan emosional mencakup kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, menjaga hubungan interpersonal yang sehat, serta merasa puas dan dihargai di tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif, hubungan yang harmonis, dan budaya penghargaan berkontribusi pada stabilitas emosional, yang pada gilirannya mendukung semangat kerja dan kolaborasi tim.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama: Faktor Fisik, Faktor Psikososial, dan Faktor Organisasi

Menurut Putri & Priyanto (2020), kesehatan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan kondisi di lingkungan kerja, di antaranya adalah:

1. Tingkat Absensi akibat Sakit: Rendahnya tingkat absensi karena sakit menunjukkan bahwa kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan terjaga dengan baik.
2. Keluhan Terkait Lingkungan Fisik: Sedikitnya keluhan mengenai fasilitas dasar seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mendukung kesehatan karyawan.
3. Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD): Tingkat kepatuhan yang tinggi dalam menggunakan APD menunjukkan kesadaran karyawan dan efektivitas program K3 perusahaan.
4. Partisipasi dalam Program Kesehatan: Tingginya partisipasi karyawan dalam program pemeriksaan kesehatan yang disediakan perusahaan menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap kesehatannya dan merasa program tersebut bermanfaat.
5. Tingkat Stres atau Kelelahan Kerja: Rendahnya tingkat stres atau kelelahan yang dilaporkan oleh karyawan dapat mengindikasikan bahwa beban kerja dan lingkungan psikologis kerja mendukung kesehatan mental mereka.

Kesejahteraan Kerja

Kesejahteraan kerja adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan karyawan secara menyeluruh, baik dari aspek material maupun non-material, yang menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Konsep ini mencerminkan sejauh mana sebuah organisasi dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan emosional karyawannya di lingkungan kerja. Kesejahteraan tidak hanya ditentukan oleh kompensasi finansial, tetapi juga oleh kualitas lingkungan kerja, hubungan sosial yang baik, dan perhatian terhadap kesehatan mental serta emosional karyawan. Dalam perspektif manajemen modern, kesejahteraan kerja telah menjadi pilar utama keberhasilan organisasi, karena karyawan yang sejahtera cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan.

Pratama *et al.*, (2023) Menjelaskan bahwa kesejahteraan kerja terdiri dari beberapa komponen utama yang mencerminkan terpenuhinya kebutuhan karyawan di tempat kerja, baik secara material maupun non-material. Komponen-komponen ini meliputi:

1. Kesejahteraan Finansial
Komponen ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan. Hal ini mencakup gaji yang memadai, bonus, insentif, serta tunjangan seperti kesehatan, transportasi, dan program pensiun. Terpenuhinya kesejahteraan finansial akan memberikan rasa aman sehingga karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaannya.
2. Kesejahteraan Non-Finansial
Komponen ini melibatkan berbagai fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung produktivitas, seperti tempat kerja yang ergonomis, fleksibilitas waktu kerja, dan kesempatan pengembangan karier. Selain itu, fasilitas lain seperti ruang istirahat yang nyaman, ketersediaan alat kerja modern, dan program pelatihan juga berkontribusi dalam meningkatkan kenyamanan dan kompetensi karyawan.
3. Kesejahteraan Sosial
Kesejahteraan sosial mencakup kualitas hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja. Hal ini terwujud melalui kolaborasi yang baik antar tim, adanya dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Hubungan sosial yang baik dapat mendorong semangat kerja dan rasa memiliki terhadap perusahaan.
4. Kesejahteraan Psikologis
Komponen ini berkaitan dengan kesehatan mental dan emosional karyawan. Lingkungan kerja yang minim stres, adanya manajemen konflik yang efektif, serta dukungan kesehatan mental seperti layanan konseling dan program relaksasi berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Menurut Millinia & Arisanti (2022), kesejahteraan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang menjadi tolok ukur untuk menilai sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi, di antaranya:

1. Tingkat Kepuasan terhadap Kompensasi Tambahan: Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi terhadap tunjangan, bonus, dan insentif di luar gaji pokok menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial mereka terpenuhi dengan baik.
2. Pemanfaatan Fasilitas Non-Finansial: Tingginya pemanfaatan fasilitas seperti program rekreasi, kemudahan dalam mengajukan cuti, dan ketersediaan tempat ibadah menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam menyediakan dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
3. Tingkat Turnover Karyawan: Angka turnover (karyawan yang berhenti bekerja) yang rendah dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa sejahtera dan puas untuk bekerja di perusahaan tersebut.
4. Kualitas Hubungan Antar Karyawan: Hubungan yang harmonis, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan sosial di lingkungan kerja sangat baik.
5. Persepsi Kesempatan Pengembangan Diri: Apabila karyawan merasa memiliki kesempatan yang adil untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan karir, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berinvestasi pada kesejahteraan dan pertumbuhan jangka panjang karyawannya.

Kinerja

Kinerja merupakan sebuah konsep multidimensional yang mencerminkan kemampuan individu atau organisasi dalam mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja ini sangat dipengaruhi oleh pemanfaatan sumber daya seperti waktu, tenaga, biaya, dan material secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi indikator penting untuk menilai tingkat produktivitas, efektivitas, serta daya saing perusahaan.

Secara spesifik, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja adalah cerminan dari seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaannya dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2013), kinerja mencakup kontribusi yang diberikan individu kepada organisasi, meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan untuk bekerja sama. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan perilaku karyawan dalam mencapai hasil tersebut.

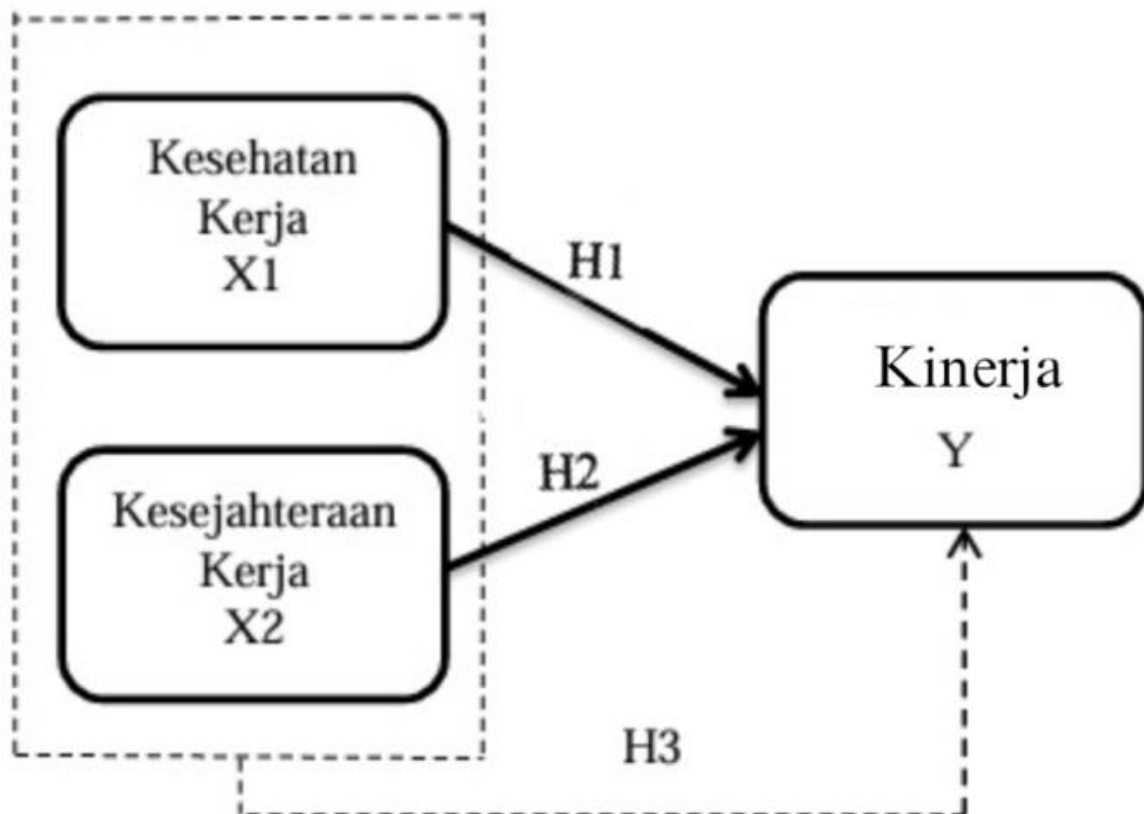
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Keterampilan dan Kompetensi: Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya akan lebih mampu menunjukkan kinerja yang unggul.
2. Motivasi: Dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersemangat dan berdedikasi dalam bekerja sangat memengaruhi tingkat kinerja mereka.
3. Kesehatan dan Kesejahteraan: Kondisi fisik dan mental karyawan yang prima memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal dan lebih produktif.
4. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, baik secara fisik maupun sosial, dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja.
5. Kepemimpinan dan Dukungan Atasan: Gaya kepemimpinan yang efektif, arahan yang jelas, dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim.
6. Sistem dan Proses Kerja: Proses kerja serta standar operasional yang jelas membantu karyawan bekerja secara terarah dan efisien, sehingga mengurangi potensi kesalahan dan meningkatkan kinerja.
7. Budaya Organisasi: Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara objektif, diperlukan beberapa indikator yang dapat diamati dan dinilai. Menurut Crisviyan & Kalangi (2023), indikator kinerja karyawan umumnya meliputi:

1. Pencapaian Target Kuantitatif: Semakin konsisten seorang karyawan mampu mencapai atau bahkan melebihi target jumlah pekerjaan yang ditetapkan, hal ini menunjukkan tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi.
2. Tingkat Kesalahan dalam Pekerjaan: Semakin rendah jumlah kesalahan yang dibuat dalam menyelesaikan tugas, ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang tinggi dan ketelitian yang baik.
3. Kecepatan dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas: Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai atau lebih cepat dari tenggat waktu yang diberikan menunjukkan efisiensi dan kinerja yang sangat baik.
4. Tingkat Ketergantungan pada Pengawasan: Semakin seorang karyawan mampu bekerja secara mandiri dengan inisiatif tinggi dan membutuhkan lebih sedikit arahan, ini menunjukkan tingkat tanggung jawab dan kinerja yang matang.
5. Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan: Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan tugas baru, teknologi, atau perubahan prosedur kerja menunjukkan tingkat kinerja yang fleksibel dan proaktif.
6. Efektivitas Komunikasi dan Kerja Sama Tim: Kemampuan untuk memberikan masukan yang konstruktif dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja menunjukkan bahwa karyawan berkontribusi pada kinerja tim yang solid.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1 = Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Kesejahteraan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Kesehatan Kerja dan Kesejahteraan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

II. METODE PENELITIAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, disebabkan data yang digunakan merupakan data rasio dan fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menjelaskan fenomena tertentu. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis, membuat prediksi, dan menjelaskan hubungan antar variabel. Sejalan dengan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang komprehensif mengenai hubungan antara variabel kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan di Terminal Petikemas Nilam.

Menurut Sugiyono (2013), metode pengumpulan data merupakan langkah penting dalam proses penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, berbagai pendekatan dimanfaatkan untuk mengumpulkan informasi agar data yang diperoleh memiliki validitas dan dapat diinterpretasikan secara akurat. Metode pengumpulan data yang dipergunakan oleh peneliti adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk mengumpulkan informasi dari responden. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun menggunakan metode skala Likert yang menggunakan lima tingkatan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (diberi skor 1), Tidak Setuju (2), Cukup (3), Setuju (4), hingga Sangat Setuju (5).

2. Wawancara

Wawancara didefinisikan sebagai kegiatan tanya jawab yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari narasumber.

Menurut Sugiyono dalam Shobah & Kalangi (2023), analisis data merupakan proses sistematis untuk mengolah dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan sehingga dapat memberikan makna dan menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi perangkat lunak SPSS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap pertama dalam pengolahan data penelitian adalah uji kualitas data. Peneliti melakukan uji kualitas data ini dengan mengolah data dari 81 peserta menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Uji kualitas data untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Kesejahteraan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin dan Usia

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	56	69,1%
Wanita	25	30,9%
Total	81	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18 – 25 Tahun	18	22,2%
2	26 – 40 Tahun	37	45,7%
3	>41 Tahun	26	32,1
Total		81	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari 81 Responden, diketahui bahwa mayoritas responden berusia 26 – 40 tahun yaitu sebanyak 37 orang (45,7%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai. Selanjutnya, terdapat 26 responden (32,1%) berusia di atas 41 tahun yang menunjukkan adanya tenaga kerja senior, sedangkan responden usia 18 – 25 tahun sebanyak 18 orang (22,2%), yang menandakan terdapat pula tenaga kerja muda di perusahaan.

2. Masa Kerja

Tabel 3. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	<5 Tahun	23	28,4%
2	5 – 10 Tahun	28	34,6%
3	>10 Tahun	30	37%
Total		81	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 30 orang (37%), yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dan loyalitas yang baik di Terminal Petikemas Nilam. Responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun berjumlah 28 orang (34,6%), sedangkan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 23 orang (28,4%).

Uji Validitas

1. Kesehatan Kerja (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Kesehatan Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,660	0,217	Valid
X1.2	0,650	0,217	Valid
X1.3	0,674	0,217	Valid
X1.4	0,690	0,217	Valid
X1.5	0,689	0,217	Valid
X1.6	0,574	0,217	Valid
X1.7	0,478	0,217	Valid
X1.8	0,431	0,217	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

2. Kesejahteraan Kerja (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Variabel Kesejahteraan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,671	0,217	Valid
X2.2	0,637	0,217	Valid
X2.3	0,699	0,217	Valid
X2.4	0,625	0,217	Valid
X2.5	0,632	0,217	Valid
X2.6	0,759	0,217	Valid
X2.7	0,552	0,217	Valid
X2.8	0,490	0,217	Valid
X2.9	0,473	0,217	Valid

X2.10	0,626	0,217	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

3. Kinerja (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,674	0,217	Valid
Y2	0,671	0,217	Valid
Y3	0,725	0,217	Valid
Y4	0,510	0,217	Valid
Y5	0,510	0,217	Valid
Y6	0,428	0,217	Valid
Y7	0,492	0,217	Valid
Y8	0,460	0,217	Valid
Y9	0,632	0,217	Valid
Y10	0,558	0,217	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas untuk setiap pernyataan di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk masing – masing variabel > r tabel 0,217. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteritia	Kesimpulan
X1	0,753	0,60	Reliabel
X2	0,811	0,60	Reliabel
Y	0,750	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Hasil pengujian yang menyatakan bahwa suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.80199283
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.037

	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Kolmogorov – Smirnov sebesar 0,54 dengan tingkat signifikan 0,200 hal ini menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya adalah $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

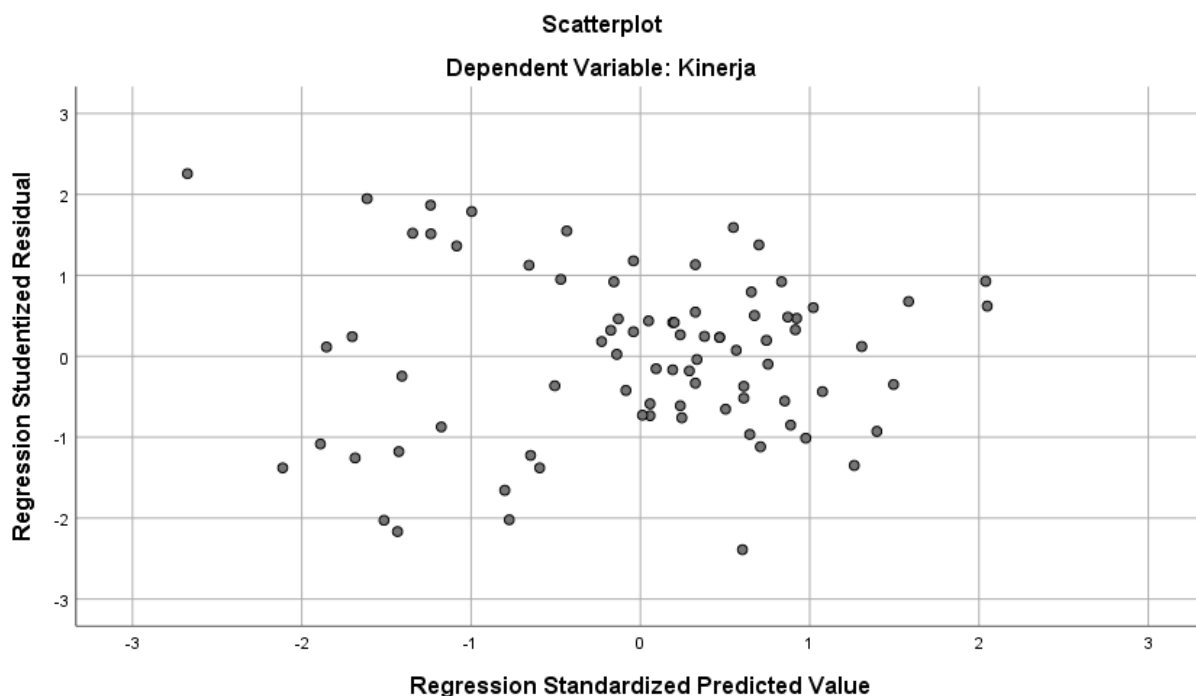
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearitu Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kesehatan Kerja	0,976	1,024	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kesejahteraan Kerja	0,976	1,024	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa masing – masing variabel bebas yang terdiri dari kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas sehingga data dianggap baik karena tidak memiliki korelasi antar variabel bebas penyusunnya.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar *Scatterplot* diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini dapat disimpulkan berdasarkan pengamatan visual pada plot titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas.

4. Uji Linieritas

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Keterangan
Kinerja * Kesehatan Kerja	0,210	Linier
Kinerja * Kesejahteraan Kerja	0,603	Linier

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel tersebut, membuktikan bahwa masing – masing hubungan variabel bebas yang terdiri dari Kesehatan Kerja dan Kesejahteraan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ hal ini berarti keseluruhan variabel bebas (independen) tersebut memiliki hubungan yang linier terhadap variabel terikat (dependen).

Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.398	.685	40.021	.000
	Kesehatan	.175	.019	.680	.000
	Kesejahteraan	.042	.013	.235	.003

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Uji Hipotesa

1. Uji T

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, serta melihat tingkat signifikansinya. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t-hitung $> t$ -tabel. Berdasarkan perhitungan dengan rumus $t(a/2; n-k-1)$ atau $t(0,05/2; 81-2-1)$, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,990.

a. Pengaruh Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis pertama (H1) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kesehatan Kerja (X1) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kesehatan Kerja sebesar 9,001 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t-hitung $9,001 > t$ -tabel 1,990 dan nilai signifikansi 0,000

$< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh Kesejahteraan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis kedua (H_2) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kesejahteraan Kerja (X_2) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Kesejahteraan Kerja adalah sebesar 3,109 dengan tingkat signifikansi 0,003. Karena nilai t-hitung $3,109 > t\text{-tabel } 1,990$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Kerja (X_2) secara parsial juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.520	2	34.760	50.869	.000 ^b
	Residual	53.300	78	.683		
	Total	122.820	80			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.12, didapatkan nilai F-hitung sebesar 50,869 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena hasil dari F-hitung ($50,869 > F\text{-tabel } (3,112)$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kesehatan Kerja (X_1) dan Kesejahteraan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) di Terminal Peti Kemas Nilam.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.555	.827

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.555. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Kesehatan Kerja dan Kesejahteraan Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 55,5%. Sementara sisanya, yaitu sebesar 44,5% ($100\% - 55,5\%$), dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kesehatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) yang menguji pengaruh Kesehatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang perlu dianalisis lebih dalam. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.11, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kesehatan Kerja sebesar 9,001 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari alpha (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,001 > 1,990$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

H1 diterima, yang berarti Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Terminal Petikemas Nilam.

2. Pengaruh Kesejahteraan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) meneliti pengaruh Kesejahteraan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan analisis data pada Tabel 4.11, variabel Kesejahteraan Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,109 dengan tingkat signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,109 < 1,990$), maka kesimpulannya adalah H2 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kesejahteraan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Terminal Petikemas Nilam.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja (X1) dan Kesejahteraan Kerja (X2) secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis ketiga (H3) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Kesehatan Kerja (X1) dan Kesejahteraan Kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.12, diperoleh nilai F-hitung sebesar 50,869 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai F-hitung juga lebih besar dari F-tabel ($50,869 < 3,112$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja dan Kesejahteraan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Terminal Petikemas Nilam.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Petikemas Nilam, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) secara parsial menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh statistik yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Terminal Petikemas Nilam. Hal ini berarti, semakin baik kondisi kesehatan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka berikan.
2. Kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) secara parsial juga membuktikan bahwa variabel kesejahteraan kerja memiliki pengaruh statistik yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Terminal Petikemas Nilam. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam aspek kesejahteraan kerja menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) melalui uji simultan (Uji F) membuktikan bahwa variabel kesehatan kerja dan kesejahteraan kerja secara gabungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,555, yang menunjukkan bahwa 55,5% variasi kinerja karyawan di PT Terminal Petikemas Nilam dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama.

Saran

1. Saran Bagi Perusahaan

1. Mempertahankan dan Meningkatkan Program Kesehatan Kerja: Mengingat kesehatan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan program-program yang berkaitan dengan kesehatan fisik maupun mental karyawan. Evaluasi rutin terhadap prosedur K3, beban kerja, dan suasana kerja perlu dilakukan untuk memastikan lingkungan kerja tetap kondusif dan dapat menunjang produktivitas karyawan.

2. Mengoptimalkan Program Kesejahteraan Karyawan: Kesejahteraan kerja juga terbukti menjadi faktor pendorong kinerja yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengoptimalkan program kesejahteraan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Mendengarkan aspirasi karyawan terkait kompensasi, fasilitas, dan keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi masukan berharga untuk merancang kebijakan yang lebih efektif.
3. Menjadikan Kesehatan dan Kesejahteraan sebagai Strategi Peningkatan Kinerja: Karena kedua faktor ini secara bersama-sama memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja, manajemen dapat menjadikan program kesehatan dan kesejahteraan sebagai investasi strategis untuk mencapai target perusahaan. Penguatan pada kedua area ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas dan menurunkan tingkat *turnover* karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Meneliti Faktor-Faktor Lain: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan kesejahteraan kerja mampu menjelaskan 55,5% kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji 44,5% faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, atau kompetensi, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.
2. Memperluas Objek Penelitian: Penelitian ini terbatas pada karyawan di PT Terminal Petikemas Nilam. Untuk menguji apakah temuan ini dapat digeneralisasi, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan sampel yang lebih luas atau dengan melakukan studi komparatif di terminal atau perusahaan sejenis lainnya.
3. Menggunakan Metode Penelitian Campuran (Mixed Methods): Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana dan mengapa kesehatan serta kesejahteraan kerja memengaruhi kinerja, peneliti selanjutnya dapat mengadopsi metode campuran (kuantitatif dan kualitatif). Wawancara mendalam atau *focus group discussion* (FGD) dapat menggali perspektif yang tidak terungkap melalui kuesioner.

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah, M. Z., Endayani, F., Sulistyorini, E., Puspasari, D., & Yulistiowati, I. M. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
- Alfaiz, M. D., Jamaludin, A., & Nandang. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3076–3088. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Anggraini, N. V., Hutahaeen, S., Amalia, R., & Efendy, N. F. (2021). *Peningkatan Kebugaran Tubuh Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Kerja Bagi Pekerja Di Masa Pandemi Covid 19*. 4(3), 47–55.
- Anwar, H., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT . Bumi Mineral Sulawesi. *Seiko*, 6(1), 536–544. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3720>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE* (13TH ed.). Kogan Page.
- Belqis, N. A., & Kalangi, M. H. E. (2023). *Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surabaya*.

- Burhani, I., & Kalangi, M. H. E. (2023). *Budaya Organisasi, Self Efficacy Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAPTA PRIMA PERKASA*.
- Crisviyan, A. D., & Kalangi, M. H. E. (2023). *Pengaruh Disiplin, Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Di PT. PELINDO MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)*.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Flippo, E. B. (1980). *Personnel Management*. McGraw-Hill.
- Fradila, A., & Kalangi, M. H. E. (2023). *Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANGUN CIPTA BERSAMA*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). UNDIP.
- Hafizh, A. A. (2024). *Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan*. 2(6), 376–379.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Hendriansyah, Alam, Y., & Efnia. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan Pt Tanjungenim Lestari Pulp and Paper. *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(1), 37–56. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i1.181>
- Isrial, Sunarya, P. A., Tarmizi, R., & Sany, M. T. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 110–119.
- Kotler, P., Keller, K. lane, & Cernev, A. (2022). *Marketing Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2008). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (5th ed.). Cengage Learning.
- Millinia, S. A., & Arisanti, D. (2022). *Pengaruh Gaji, Insentif dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera*. 1–11.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. Pearson.
- Mudayat, Titiyanty, I., & Arisanti, D. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Scopindo Media Pustaka.
- Noviyanti, D., & Soedarmanto. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AMAN WORLD LOGISTICS*.
- Prabowo, C. H., & Widodo. (2018). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia*. 6(3), 1–11.

- Pratama, M. T., Intani, L. L., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas kerja Dan Loyalitas Karyawan (Studi kasus CV. Rojokoyo Farm). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 296–311. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.567>
- Putri, C. A., & Priyanto, E. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo*. 1–14.
- Rahmania, V., Uliansyah, O., & Hanifa, R. (2022). *Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan SPBU COCO PLAJU 21.302.04*. 1(1), 10–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Shobah, N., & Kalangi, M. H. E. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KRIS CARGO BAHTERA*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yusuf, M., & Marzuki, S. (2022). *Analisis Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Fadilitas Kerja Berbasis International Safety Manmagement Code (Ism Code) Terhadap Kinerjacrew Kapal Tunda PT Pelindo Marine Service Suraba*. 1–11.