

## Hubungan Manajemen Konflik Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan

Vinsensius Manuel Raka Wibisono<sup>1</sup>, Taufiq Nur Muftiyanto<sup>2</sup>,  
Primadia Putri Harmastuti<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Duta Bangsa Surakarta

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro No.20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa  
Tengah 57135

Korespondensi penulis: [manuelraka@gmail.com](mailto:manuelraka@gmail.com)<sup>1</sup>, [taufiq\\_nurmuftiyanto@udb.ac.id](mailto:taufiq_nurmuftiyanto@udb.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the relationship between conflict management, occupational safety and health (OHS), and work motivation towards increasing employee productivity at PT. Ratna Beton Giriwoyo. The background of this study is based on the importance of human resource management as a company's main asset in achieving optimal productivity targets, especially in the construction industry sector which has its own challenges in creating a safe and productive work environment. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to all company employees as respondents. The data obtained are then analyzed statistically to determine the effect of each variable on employee work productivity. The results show that conflict management has a significant relationship with employee productivity. Properly managed conflict not only avoids a decline in performance but can also increase morale and cooperation between employees. In addition, the implementation of good occupational safety and health (OHS) contributes to a sense of security and comfort at work, thereby reducing workplace accidents and increasing employee focus and work efficiency. Work motivation has also been shown to have an important role in encouraging employees to achieve predetermined performance targets. These three variables, both partially and simultaneously, have a significant effect on employee work productivity. These findings suggest that an integrated approach to conflict management, OSH implementation, and increased work motivation can be an effective strategy for improving company performance. This research is expected to provide practical contributions to the management of PT. Ratna Beton Giriwoyo in formulating human resource development policies, as well as serve as an academic reference for researchers and students interested in human resource management, particularly in the construction sector.*

**Keywords:** *Conflict Management, Occupational Safety and Health, Work Motivation, Employee, Productivity.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen konflik, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Ratna Beton Giriwoyo. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dalam mencapai target produktivitas yang optimal, terutama di sektor industri konstruksi yang memiliki tantangan tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan perusahaan sebagai responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Konflik yang dikelola dengan tepat tidak hanya menghindari penurunan kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan semangat dan kerja sama antarpegawai. Selain itu, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik berkontribusi terhadap rasa aman dan kenyamanan kerja, sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan fokus serta efisiensi kerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Ketiga variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang terintegrasi dalam manajemen konflik, penerapan K3, dan peningkatan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT. Ratna Beton Giriwoyo dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, serta menjadi referensi akademik bagi peneliti dan mahasiswa yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor konstruksi.

**Kata kunci:** Manajemen Konflik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan.

## **1. LATAR BELAKANG**

Dalam dunia kerja, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dilihat oleh kemampuan dalam mengelola kegiatan produksi atau keuangan, akan tetapi juga dilihat dari bagaimana perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia adalah ketika konflik muncul di lingkungan kerja dan memastikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan terjaga dengan baik. Menurut (Nainggolan., dkk, 2021): bahwa manajemen konflik adalah pendekatan untuk menghindari serta mencegah perselisihan antar anggota organisasi dan dapat dijadikan sebagai alternatif dalam pemecahan suatu masalah yang menyebabkan munculnya konflik. Jika konflik tidak dikelola dengan baik maka konflik tersebut akan menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif sehingga akan berpengaruh pada produktivitas.

Penelitian terdahulu dari Aris Imam Hidayat (2018) menyatakan bahwa K3 berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Fabiola Estelin (2023) menyebutkan bahwa K3 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lebih lanjut penelitian oleh Dea Mooy (2023) menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Sintika Putra (2022) memperoleh hasil bahwa variabel K3 memperoleh hasil yang positif signifikan, sedangkan variabel manajemen konflik memperoleh hasil negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Ni Putu Ayu Tika (2019) K3 memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Amrita Winaya (2023) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan K3 memiliki hasil yang positif dan signifikan. Lebih lanjut menurut Atikah Putri (2021) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja, K3 dan kedisiplinan memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia. Penelitian milik Roi Heppi Durman (2024) memperoleh hasil bahwa Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Simbolon dan Nurdin, 2017): K3 sebagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan, dan kerugian akibat pekerjaan, sehingga pekerja dapat bekerja dengan selamat. Penerapan K3 yang kurang baik dalam perusahaan dapat membahayakan karyawan seperti risiko kecelakaan kerja atau disebabkan oleh penyakit, kebijakan K3 yang tidak tepat dapat memberikan kerugian bagi perusahaan seperti penurunan produktivitas.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri yang memengaruhi semangat, komitmen, dan produktivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks

lingkungan kerja yang semakin dinamis, pendekatan yang humanis menjadi penting karena memandang individu bukan sekadar alat produksi, melainkan manusia dengan kebutuhan emosional, sosial, dan psikologis. Pendekatan ini mendorong terciptanya suasana kerja yang suportif, di mana karyawan merasa dihargai, dipahami, dan diberi ruang untuk berkembang. Ketika kebutuhan dasar dan harga diri terpenuhi, motivasi kerja pun tumbuh secara alami.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang ditetapkan (Gomes, 2021). Penelitian ini memiliki kebaruan karena meneliti secara bersamaan dua variabel yaitu manajemen konflik dan K3, untuk melihat bagaimana keduanya memengaruhi produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan resiko, seperti pada perusahaan konstruksi. Pemilihan PT. Ratna Beton Giriwoyo sebagai objek penelitian dinilai tepat, mengingat perusahaan ini memiliki aktivitas kerja yang intensif serta risiko kerja yang cukup tinggi.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen konflik dan penerapan K3 terhadap produktivitas karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik dan berpihak pada kenyamanan serta keselamatan kerja karyawan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Manajemen konflik adalah proses penyelesaian masalah yang diakibatkan oleh perbedaan pendapat atau kepentingan antar individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Manajemen konflik merupakan upaya sistematis untuk memahami, mengatasi dan menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi dengan strategi yang tepat (Wirawan, 2019).

Sementara itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bentuk perlindungan perusahaan terhadap risiko yang mungkin terjadi selama kegiatan kerja berlangsung. K3 tidak hanya mencakup alat pelindung diri atau protokol keselamatan, tetapi juga suasana kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang merasa aman secara fisik dan psikologis cenderung bekerja lebih fokus dan memiliki produktivitas yang lebih baik. Di lingkungan kerja seperti konstruksi, di mana risiko kecelakaan cukup tinggi, penerapan K3 menjadi kebutuhan yang mendasar.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa konflik kerja yang ditangani secara tepat dapat berdampak baik pada kinerja individu. Sebaliknya, manajemen konflik yang tidak

efektif mampu mengganggu kinerja tim dan menurunkan produktivitas. Di sisi lain penerapan K3 yang tepat berdampak pada terciptanya rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat dan gairah kerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai (Hasibuan, 2021). Menurut (Sedarmayati, 2017) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Berdasarkan penelitian terdahulu, ketiga variabel ini sering diteliti secara terpisah. Penelitian ini dibuat untuk melihat bagaimana ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan. Dengan mengambil objek penelitian pada sektor konstruksi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan risiko.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Ratna Beton yang berjumlah 62 responden dengan kriteria sudah bekerja ditempat tersebut lebih dari 3 bulan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan, bisa tertulis atau melalui google forms kepada responden untuk dijawab. Kuesioner akan diberikan kepada karyawan PT. Ratna Beton Giriwoyo (Sugiyono, 2019). Jawaban kuesioner yang disebarkan menggunakan skala likert 5 yaitu sangat tidak setuju sekali, sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju.

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah menggunakan bantuan *Microsoft excel*, pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan model-model matematis atau statistika, teori-teori, hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi (Muftiyanto, 2024) Karena variabel manajemen konflik dan K3 memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan maka variabel manajemen konflik dan K3 merupakan variabel bebas, sedangkan variabel peningkatan produktivitas karyawan merupakan variabel terikat. Proses pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS karena dapat menganalisa variabel mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan produktivitas

karyawan dan dapat menguji apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Beberapa uji yang akan dilakukan seperti uji reliabilitas, uji validitas, uji normalitas dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 62 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Ratna Beton Giriwoyo.

##### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut ini merupakan hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	51	90%
Perempuan	11	10%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

##### 2. Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Keterangan	Jumlah	Presentase
3-6 Bulan	4	5%
6-9 Bulan	17	28%
9-12 Bulan	15	25%
>1 Tahun	26	42%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

##### 3. Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan.

Keterangan	Jumlah	Presentase
SD	0	0%
SMP	17	28%
SMA	35	56%
Sarjana	10	16%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Kualitas Data

#### a) Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang sudah terkumpul sesuai dengan data sesungguhnya dan memenuhi syarat sebagai alat ukur.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Manajemen Konflik (X1)	X1.1	0,814	0,250	Valid
	X1.2	0,754	0,250	Valid
	X1.3	0,813	0,250	Valid
	X1.4	0,764	0,250	Valid
	X1.5	0,763	0,250	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0,754	0,250	Valid
	X2.2	0,700	0,250	Valid
	X2.3	0,755	0,250	Valid
	X2.4	0,749	0,250	Valid
	X2.5	0,737	0,250	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,586	0,250	Valid
	X3.2	0,601	0,250	Valid
	X3.3	0,758	0,250	Valid
	X3.4	0,672	0,250	Valid
	X3.5	0,637	0,250	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1.1	0,721	0,250	Valid
	Y1.2	0,766	0,250	Valid
	Y1.3	0,721	0,250	Valid
	Y1.4	0,626	0,250	Valid
	Y1.5	0,814	0,250	Valid

Tabel 4. Hasil uji validitas data

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena nilai dari r hitung > daripada r tabel.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah item penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam waktu berbeda. Dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Konflik (X1)	0,840	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,791	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,656	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,781	Reliabel

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat disimpulkan bahwa semua semua item pertanyaan kuesioner dinyatakan reliable karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6

## 2. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1,66677559
	Absolute	,057
	Positive	,054
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. ( 2-tailed)		,200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Tabel 6. Hasil uji normalitas

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji normalitas menggunakan analisis *One-Sample Kolmogorov Smirnov* diperoleh hasil *Asymp. Sig. (2-Tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

## 3. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Berikut adalah hasil dari analisisnya

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	10.504	1.191		8,816	< 0,001
	Manajemen Konflik	-0,077	0,030	-0,187	-2,557	0,013
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,220	0,035	0,463	6,329	< 0,001
	Motivasi Kerja	0,376	0,038	0,691	9,810	< 0,001

Tabel 7. Hasil uji regresi linier berganda

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

- a) Nilai koefisien variabel independen yaitu manajemen konflik, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja di asumsikan konstan atau bernilai nol, maka variabel dependen yaitu peningkatan produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 10,504
- b) Nilai koefisien variabel manajemen konflik sebesar  $-0,077$ . Nilai koefisien tersebut memiliki arti apabila variabel manajemen konflik mengalami kenaikan 1% maka asumsinya variabel lainnya bernilai konstan maka nilai peningkatan produktivitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar  $-0,077$
- c) Nilai koefisien variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,220. Artinya apabila keselamatan dan kesehatan kerja naik sebesar 1% maka peningkatan produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,220.
- d) Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,376. Artinya apabila motivasi kerja naik sebesar 1% maka peningkatan produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,376.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Min Square	F	Sig
1.	Regression	35,090	3	11,697	48,469	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	13,997	58	0,241		
	Total	49,086	61			

Tabel 7. Hasil uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil nilai signifikasi sebesar  $< 0,001$  berarti  $< 0,05$ . Artinya semua variabel bebas yaitu manajemen konflik, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

**b) Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	10.504	1.191		8,816	< 0,001
	Manajemen Konflik	-0,077	0,030	-0,187	-2,557	0,013
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,220	0,035	0,463	6,329	< 0,001
	motivasi Kerja	0,376	0,038	0,691	9,810	< 0,001

Tabel 8. Hasil uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 8 diatas maka diperoleh hasil:

- 1) Variabel manajemen konflik memperoleh hasil signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ , dan koefisien B bernilai negatif sebesar  $-0,077$ . Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
- 2) Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memperoleh hasil signifikansi sebesar  $< 0,001$ , dan koefisien B bernilai positif sebesar  $0,220$ . Maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
- 3) Variabel motivasi kerja memperoleh hasil signifikansi sebesar  $< 0,001$ , dan koefisien B bernilai positif sebesar  $0,376$ . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

**5. KESIMPULAN DAN SARAN****A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan di karyawan PT. Ratna Beton Giriwoyo, diperoleh hasil bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti, yaitu manajemen konflik, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Manajemen konflik menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan, yang berarti apabila konflik tidak dikelola dengan baik maka produktivitas dapat menurun. Sebaliknya, variabel K3 dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan, apabila semakin baik penerapannya maka semakin

tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Dalam penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan konflik secara bijak, penerapan K3 yang optimal, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mendorong performa tenaga kerja, khususnya dalam sektor konstruksi yang memiliki risiko tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memiliki saran sebagai berikut, Perusahaan disarankan untuk mengelola konflik kerja secara bijak agar tidak mengganggu produktivitas, meningkatkan penerapan K3 melalui pelatihan rutin, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman guna mendukung kinerja karyawan secara optimal.

## **6. UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak terkait yang telah membantu dalam penelitian ini. Selain itu, penulis mengucapkan juga rasa terimakasih kepada responden yang telah bersedia terlibat dalam penelitian ini supaya dapat terselesaikan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Amrita Winaya. (2023). Pengaruh komitmen manajemen, peraturan K3, kompetensi pekerja, dan pelaksanaan K3 terhadap kinerja karyawan PT. Triguna Wasesa [Skripsi, Universitas/Institusi terkait jika tersedia].
- Atikah Putri. (2021). Pengaruh keselamatan kerja (K3), motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia [Skripsi, Universitas/Institusi terkait jika tersedia].
- Dea Mooy. (2023). Pengaruh K3 dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Puskesmas Oseao [Skripsi, Universitas/Institusi terkait jika tersedia].
- Durman, R. H. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan K3 sebagai variabel intervening: Studi kasus pada PT. Ara Shoes Indonesia [Skripsi, Universitas/Institusi terkait jika tersedia].
- Fabiola Estelin Paila. (2023). Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Manado Korin Paradise [Skripsi, Universitas/Institusi terkait jika tersedia].
- Gomes, F. C. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. L. (2018). Pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Miwon Indonesia [Skripsi, Universitas/Institusi terkait jika tersedia].

- Muftiyanto. (2024). Metodologi penelitian ekonomi. Klaten: Bosscript.
- Nainggolan, E., & Tim Penulis. (2021). Manajemen konflik dalam organisasi: Pendekatan dan strategi (3rd ed., Vol. 12). Jurnal Manajemen & Bisnis, 12(3), halaman jika tersedia.
- Putra, P. A. S. (2022). Pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan di PT. Dwima Palardika Gianyar Bali [Skripsi, Universitas/Institusi terkait jika tersedia].
- Sedarmayati. (2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju. (asumsi penerbit jika tidak dicantumkan)
- Simbolon, N., & Nurdin, A. (2017). Keselamatan dan kesehatan kerja: Teori dan aplikasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2019). Manajemen konflik: Teori, aplikasi dan penelitian. Jakarta: RajaGrafindo Persada.