

PENGARUH KESELAMATAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEGAR BERJAYA MAKMUR

Wanda Virara¹, Ananda Fitriani Dewi²

Universitas Potensi Utama^{1,2}

E-mail: wandavirara9@gmail.com

Article History:

Received: 17 Mei 2026

Revised: 22 Mei 2026

Accepted: 3 Juni 2026

Keywords: Occupational Safety and Health, Career Development, Job Training, Employee Work Productivity

Abstract: This study aims to analyze the influence of Occupational Safety and Health (OSH), Career Development, and Job Training on Employee Work Productivity at PT. Segar Berjaya Makmur. The research method used was a quantitative method with an associative approach. The population of this study included all employees of the company, with a sample of 55 respondents. Data collection techniques were conducted through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of the SPSS program. The results showed that partially, Occupational Safety and Health, Career Development, and Job Training had a positive and significant effect on Employee Work Productivity. Simultaneously, the three variables also had a positive and significant effect, with an F-value of 49.563 and a significance value of $0.000 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan berperan penting untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Dalam praktiknya, masih terdapat perusahaan yang belum mampu mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien, baik dalam proses perencanaan, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, maupun pemberian kompensasi kepada karyawan. (Winda Ardiani, Rizky Putra, 2024) padahal sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak utama aktivitas perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas kerja karyawan belum optimal sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai secara maksimal.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbaikan Docking Shipyard yaitu PT. Segar Berjaya Makmur yang dimana perusahaan tersebut sudah berdiri sejak tahun 2003 dan mampu mempertahankan eksistensinya lebih dari 21 Tahun, alasan dilakukannya kegiatan operasional tersebut dikarenakan kapal harus mengalami reparasi yang harus dilakukan di Dock. Untuk itu selalu ada yang namanya pengedokan dimana pada saat tersebut dilakukan observasi pada kapal agar kapal dapat dinyatakan laik laut dan mendapat persetujuan dari Class untuk tetap melakukan operasi.

Tabel 1. Data Karyawan Bagian Produksi PT. Segar Berjaya Makmur

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kabag. Produksi	1
2	Kepala Seksi	2
3	Ahli	5
4	Mandor	9
5	Juru	4
6	Petugas	32
Jumlah		55

Sumber : PT. Segar Berjaya Makmur (2025)

Fenomena yang terjadi pada PT. Segar Berjaya Makmur menunjukkan bahwa perusahaan memiliki jumlah tenaga kerja produksi yang cukup banyak dengan pembagian tugas yang beragam dalam proses pembuatan serta perbaikan kapal. Namun, tingginya jumlah tenaga kerja belum sepenuhnya menjamin tercapainya produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja karyawan masih menjadi perhatian penting karena sangat berpengaruh terhadap kualitas hasil produksi dan peningkatan laba perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengelolaan sistem organisasi, manajemen, dan operasional yang lebih baik agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan galangan kapal mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai kendala operasional yang memengaruhi ketepatan waktu penyelesaian proyek. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengendalian waktu kerja, koordinasi proyek, dan efektivitas operasional belum berjalan secara optimal. Meskipun perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri (APD) dan menerapkan prosedur keselamatan kerja, kecelakaan masih terjadi akibat rendahnya kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya keselamatan kerja. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengembangan karier, dan pelatihan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul et al., 2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang juga dilakukan oleh (Jean R. Asthenu, 2022) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap

Produktivitas kerja Karyawan. Dan hasil penelitian yang lain juga dilakukan oleh (Lontaan et al., 2024) menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta sarana prasarana secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pipid Ari Wibowo, Brilian Swastika, 2022) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja, Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada responden. Penelitian dilaksanakan di PT. Segar Berjaya Makmur yang berlokasi di Kabupaten Deli Serdang dan Belawan, Sumatera Utara, dengan waktu penelitian mulai November 2025 sampai April 2026. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan wawancara terstruktur. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 25, dimana seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, bagian/ divisi dan status kepegawaian. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	35	63,64	63,64	63,64
	Perempuan	20	36,36	36,36	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	4	7,27	7,27	7,27
	20–30 tahun	25	45,45	45,45	52,72
	31–40 tahun	13	23,64	23,64	76,36
	41–50 tahun	12	21,82	21,82	98,18
	> 50 tahun	1	1,82	1,82	100
	Total	55	100,0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	33	60,00	60,00	60
	Diploma (D3)	7	12,73	12,73	72,73
	Sarjana (S1)	13	23,64	23,64	96,37
	Pascasarjana (S2)	2	3,64	3,64	100,01
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	8	14,55	14,55	14,55
	1–3 tahun	16	29,09	29,09	43,64
	4–6 tahun	16	29,09	29,09	72,73
	7–10 tahun	8	14,55	14,55	87,28
	> 10 tahun	7	12,73	12,73	100,01
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Bagian Divisi

Bagian Divisi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Produksi	14	25,45	25,45	25,45
	Gudang	10	18,18	18,18	43,63
	Administrasi	8	14,55	14,55	58,18
	Keuangan	5	9,09	9,09	67,27
	Pemasaran	8	14,55	14,55	81,82
	SDM/Personalia	10	18,18	18,18	100
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Tabel 7. Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	25	45,45	45,45	45,45
	Karyawan Kontrak	26	47,27	47,27	92,72
	Karyawan Harian/Lepas	4	7,27	7,27	100
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja aktif yang memiliki keterikatan kerja formal dengan perusahaan.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75130079
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.071
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga residual dalam model regresi berdistribusi normal dan data layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.318	2.437		2.593	.012
K3	-.019	.047	-.079	-.406	.686
PENGEMBANGAN KARIR	.057	.084	.126	.687	.495
PELATIHAN KERJA	-.106	.062	-.341	-1.719	.092

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser, variabel K3, Pengembangan Karir, dan Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,686, 0,495, dan 0,092 yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Multikolineritas

Tabel 10. Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.536	4.426		1.929	.059		
K3	.255	.086	.346	2.970	.005	.468	2.136
PENGEMBANGAN KARIR	.118	.152	.086	.778	.440	.519	1.926
PELATIHAN KERJA	.448	.112	.478	3.994	.000	.444	2.251

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolineritas yang disajikan pada tabel diatas, terlihat secara keseluruhan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,01. Sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi atau terbebas dari asumsi multikolineritas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.536	4.426		1.929	.059
	K3	.255	.086	.346	2.970	.005
	PENGEMBANGAN KARIR	.118	.152	.086	.778	.440
	PELATIHAN KERJA	.448	.112	.478	3.994	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan ($Y = 8,536 + 0,255X_1 + 0,118X_2 + 0,448X_3 + e$), yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengembangan karir, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Nilai konstanta sebesar 8,536 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tetap memiliki nilai positif meskipun seluruh variabel independen dianggap konstan. Variabel K3 memiliki pengaruh positif sebesar 0,255 terhadap produktivitas karyawan, pengembangan karir memiliki koefisien sebesar 0,118, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terbesar yaitu sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan kerja lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dibandingkan variabel lainnya dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.536	4.426		1.929	.059
	K3	.255	.086	.346	2.970	.005
	PENGEMBANGAN KARIR	.118	.152	.086	.778	.440
	PELATIHAN KERJA	.448	.112	.478	3.994	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas karyawan lebih dipengaruhi oleh penerapan K3 dan pelatihan kerja dibandingkan pengembangan karir.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	850.620	3	283.540	35.376	.000 ^b
Residual	408.761	51	8.015		
Total	1259.382	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Pengembangan karir, Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS V. 25

Berdasarkan output pada Tabel didapat nilai f_{hitung} 35.376 dan f_{tabel} 2,55 maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel keselamatan kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan pelatihan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.656	2.831

Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Pengembangan Karir, Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS V. 25

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,822 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara variabel K3, pengembangan karir, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,656 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 65,6% dan tergolong cukup stabil tanpa bias yang signifikan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengembangan karir, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Segar Berjaya Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. K3 terbukti mampu meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja karyawan, meskipun masih diperlukan perbaikan pada aspek penerangan dan kepatuhan prosedur kerja. Pengembangan karir belum memberikan pengaruh signifikan karena masih kurangnya kejelasan jalur karir dan transparansi promosi jabatan. Sementara itu, pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Menurut (Rustam Supendy & Harsum, 2018) secara keseluruhan, perusahaan perlu memperkuat penerapan K3, memperjelas sistem pengembangan karir, dan menyelenggarakan pelatihan yang sesuai kebutuhan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan (Hendriansyah, Yuli Alam, 2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan bersama keselamatan kesehatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara konseptual, hasil ini relevan dengan produktivitas kerja karena pelatihan meningkatkan kemampuan kerja yang menjadi dasar pencapaian output yang lebih baik. Temuan simultan ini juga sejalan dengan penelitian (Much. Yusvian Irvandi, 2024) yang menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap performa tenaga kerja. Penelitian (Juan Felix Hutabarat, Fenny Krisna Marpaung & Mare, 2023) juga mendukung bahwa sistem kerja dan pengembangan karir berhubungan positif dengan produktivitas pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak berdiri sendiri, melainkan memiliki konsistensi dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Kurniawan et al., 2024) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga penerapan lingkungan kerja yang aman dan nyaman tetap mampu mendukung peningkatan semangat dan efisiensi kerja. Sementara itu, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena program pengembangan karir yang ada belum sepenuhnya memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan

bahwa peningkatan pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga produktivitas kerja semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan penerapan keselamatan kerja melalui penyediaan APD, pengawasan prosedur kerja, dan sosialisasi K3 agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Selain itu, perusahaan perlu memperjelas sistem pengembangan karir melalui promosi jabatan, evaluasi kinerja yang objektif, dan pemberian penghargaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan melaksanakan pelatihan kerja secara berkala sesuai kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan. Evaluasi produktivitas kerja secara rutin juga perlu dilakukan sebagai dasar perbaikan sistem kerja dan fasilitas perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja agar hasil penelitian lebih luas dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Hendriansyah, Yuli Alam, E. (2024). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN PTT TANJUNGPINANG LESTARI PULP AND PAPER*. 2(1), 37–56.
- Jean R. Astheny, V. R. P. (2022). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 11(2), 478–482.
- Juan Felix Hutabarat¹, Fenny Krisna Marpaung², A. M. S., & Mare³, F. (2023). Sistem Kerja, Prosedur Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PTPN III. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5.
- Kurniawan, D., Aswin, R., & Setyaningrum, R. P. (2024). " *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Otomotif di Kawasan MM2100 Cikarang Barat* ". 2, 461–468.
- Lontaan, G. J., Taroreh, R. N., Roring, F., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Sam, U. (2024). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Sarana Prasarana Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara The Effect Of Occupational Health And Safety And Infrastructure On The Work Sulawesi Province Email : 8(2), 1–11.*
- Mohammad Yusuf Saleh, Hamdullah Azimi, (2025), Impact of Training & Development (T&D) on Employee's Performance & Productivity (P&P). *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science* E-ISSN 2987-226X P-ISSN 2988-0076 Volume 3 Issue 01, January 2025, Pp. 365-376 DOI: <https://doi.org/10.59653/ijmars.v3i01.1476>
- Mukminim, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Uny Press.
- Much. Yusvian Irvandi, L. A. (2024). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. PYTERSONH SAMBONG SANTREN JOMBANG*. 1192, 1–11.

- Pipid Ari Wibowo, Brilian Swastika, Z. A. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 25, 197–204.
- Rustam Supendy, & Harsum. (2018). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KENDARI*. 7.
- Saputra. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7, 1–17.
- Serdarmayanti. (2019). *Manajemen SUMBER Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Silaban, Jhon Kingmen., Ilmi, Zainal., & Purwadi. (2021). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*. DOI: 10.29264/jimm.v6i4.8897.
- Sitompul, P., Guteres, J. P., Tinambunan, A. P., Munthe, K., & Irani, M. (2023). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja , Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. 5, 10–12. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.762>
- Tutupoho, F. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5.
- Ubaidillah, M. Z. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 5, 4158.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Darmawangsa*, 13.
- Winda Ardiani, Rizky Putra, F. A. H. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan denganKepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group*. 5(1), 854–868.
- Yulizar., Murdani, Ihsan., Lutfi, Fakhrruradhi., & Fahlevi, Muhammad Iqbal. (2025). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. DOI: 10.33221/jikm.v14i04.3931
- Yusup. (2019). Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmu Kependidikan*, 7, 17–23.