

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARTONO RAYA MOTOR SURABAYA

Ferry Hariawan¹, Edy Sulistiyawan², Bisma Arianto³

Email correspondence: ferry@unipasby.ac.id¹

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

ABSTRACT

Perusahaan dituntut untuk mampu menjalankan aktivitas bisnisnya secara berkelanjutan di tengah persaingan usaha yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Perkembangan dan modernisasi teknologi memberikan peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis digital. Di sisi lain, perusahaan juga dihadapkan pada berbagai permasalahan yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, yang berpotensi menimbulkan risiko konflik organisasi. Oleh karena itu, organisasi perusahaan perlu dikelola oleh sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, agar seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan secara sistematis, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hartono Raya Motor Surabaya yang berjumlah 150 orang, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 106 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: occupational safety, occupational medicine, occupational safety system, performance, courier

PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian saat ini menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi perusahaan akan terus berlanjut hingga masa mendatang. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan dituntut untuk mampu merumuskan dan menjalankan strategi bisnis secara berkelanjutan guna memperoleh keuntungan yang optimal dari aktivitas usaha yang dijalankan. Setiap perusahaan dihadapkan pada berbagai permasalahan, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, yang berpotensi menimbulkan risiko konflik organisasi serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi era modernisasi dan transformasi digital, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat dan tepat. Persaingan antarperusahaan yang semakin ketat tidak hanya menjadi tantangan jangka

pendek, tetapi juga tantangan strategis dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perusahaan harus dikelola oleh sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki keahlian sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan secara sistematis dan efektif.

Secara umum, kunci utama perusahaan dalam menghasilkan keuntungan terletak pada kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hubungan kerja yang harmonis antara manajer dan karyawan menjadi faktor penting dalam membangun komunikasi yang efektif, khususnya dalam implementasi strategi perusahaan, Prasetyo dan Kurniawan (2020). Hubungan kerja yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan menjalankan aktivitas operasional sehari-hari melalui roda bisnis yang bertujuan menghasilkan keuntungan untuk mendukung keberlangsungan operasional perusahaan, termasuk pemenuhan hak karyawan berupa gaji dan kesejahteraan. Dalam hal ini, karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan kontribusi nyata melalui pencapaian kinerja yang berkualitas, Dessler (2017). Kinerja karyawan yang optimal merupakan cerminan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian yang berkelanjutan agar performa karyawan dapat terus terjaga, Jufrizen (2021).

Widodo (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dapat muncul secara alami seiring dengan perjalanan waktu dan pengalaman kerja. Setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja. Selain berasal dari dalam diri individu, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti dukungan rekan kerja dan peran manajer, Robbins dan Judge (2017). Manajer memiliki tanggung jawab untuk menciptakan keharmonisan hubungan kerja antar karyawan agar tercipta kerja sama tim yang solid.

Pelaksanaan pekerjaan yang didukung oleh lingkungan kerja yang harmonis akan membantu karyawan untuk bekerja secara optimal, Putri dan Susanti (2021). Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan fokus kerja karyawan dan berdampak positif terhadap kondisi psikologis mereka. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melaksanakan aktivitas pekerjaan dan berinteraksi dengan rekan kerja yang memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, Putra dan Dewi (2019). Dalam kondisi tersebut, karyawan akan terdorong untuk berkomitmen menghasilkan kinerja yang optimal guna memperoleh penghargaan dari perusahaan.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Luthans dan Youssef (2017). Sinambela (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan karakter yang melekat pada individu dalam bentuk kebiasaan positif yang mendukung perilaku kerja yang bertanggung jawab. Hamali (2016) menambahkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dibentuk melalui penerapan peraturan dan kebijakan perusahaan yang bertujuan membiasakan karyawan untuk bekerja secara tertib, tepat waktu, serta mematuhi ketentuan kerja yang telah ditetapkan.

Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis, mayoritas perusahaan, termasuk perusahaan di sektor otomotif, terus berupaya meningkatkan daya saing dan pencapaian keuntungan. PT Hartono Raya Motor di Surabaya, sebagai salah satu dealer resmi Mercedes-Benz yang berdiri sejak tahun 1975, berkomitmen

untuk memastikan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan telah sesuai dengan target perusahaan. Upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam menjaga eksistensi dan keunggulan kompetitif perusahaan di tengah persaingan industri otomotif yang semakin dinamis, Ekhsan (2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur. Lokasi penelitian ditetapkan di PT Hartono Raya Motor Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hartono Raya Motor Surabaya yang berjumlah 150 orang. Adapun sampel penelitian ditentukan sebanyak 106 responden, yang dipilih untuk mewakili populasi penelitian dan dijadikan sebagai sumber data utama dalam pengumpulan informasi penelitian.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	,872**	0,190	Valid
	X1.2	,892**	0,190	
	X1.3	,817**	0,190	
	X1.4	,884**	0,190	
	X1.5	,831**	0,190	
	X1.6	,895**	0,190	
	X1.7	,842**	0,190	
	X1.8	,885**	0,190	
	X1.9	,835**	0,190	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	,783**	0,190	Valid
	X2.2	,797**	0,190	
	X2.3	,836**	0,190	
	X2.4	,834**	0,190	
	X2.5	,785**	0,190	
	X2.6	,756**	0,190	
	X2.7	,766**	0,190	
	X2.8	,784**	0,190	
	X2.9	,762**	0,190	
	X2.10	,857**	0,190	
	X2.11	,837**	0,190	
	X2.12	,813**	0,190	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	,808**	0,190	
	X3.2	,776**	0,190	
	X3.3	,723**	0,190	
	X3.4	,730**	0,190	

	X3.5	,763**	0,190	
	X3.6	,738**	0,190	
	X3.7	,777**	0,190	
	X3.8	,737**	0,190	
	X3.9	,783**	0,190	
	X3.10	,788**	0,190	
	X3.11	,781**	0,190	Valid
	X3.12	,793**	0,190	
	X3.13	,783**	0,190	
	X3.14	,805**	0,190	
	X3.15	,792**	0,190	
	X3.16	,751**	0,190	
	X3.17	,755**	0,190	
	X3.18	,813**	0,190	
	Y.1	,791**	0,190	
	Y.2	,803**	0,190	
	Y.3	,836**	0,190	
	Y.4	,867**	0,190	
	Y.5	,841**	0,190	
	Y.6	,812**	0,190	
Kinerja	Y.7	,844**	0,190	
Karyawan	Y.8	,806**	0,190	
(Y)	Y.9	,860**	0,190	Valid
	Y.10	,780**	0,190	
	Y.11	,818**	0,190	
	Y.12	,872**	0,190	
	Y.13	,794**	0,190	
	Y.14	,791**	0,190	
	Y.15	,827**	0,190	

Didapatkan nilai r hitung > r tabel (r hitung > 0,190), sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Tabel. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
(X1)	0,956	0,6	Reliabel
(X2)	0,949	0,6	Reliabel
(X3)	0,960	0,6	Reliabel
(Y)	0,965	0,6	Reliabel

Didapatkan cronbach alpha pada seluruh variabel >0,6. Disimpulkan data reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	<i>asympt.sig</i> = 0,200 (205 > 0,05)	Normal
Uji Multikolinearitas		
Motivasi	VIF = 1,192 (<10)	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	VIF = 1,578 (<10)	Bebas Multikolonieritas
Disiplin Kerja	VIF = 1,428 (<10)	Bebas Multikolonieritas
Uji Autokorelasi	DW = 1,827	Tidak terkena autokorelasi
Uji Heterokedasititas		
<i>Scatterplot</i> terlampir	Tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y	Tidak terkena heterokedastisitas

a. Uji Normalitas Data

Nilai *asympt.sig* sebesar 0,205 (0,205 > 0,05). Sehingga data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Diketahui nilai VIF motivasi sebesar 1,192 (1,192 < 10), lingkungan kerja 1,578 (1,578 < 10) dan disiplin kerja sebesar 1,428 (1,428 < 10). Data terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Hasil dari uji autokorelasi diketahui nilai DW sebesar 1,827, maka dinyatakan tidak ada autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.

		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.471	7.265		2.405 .018
	Motivasi Kerja (X1)	.301	.129	.210	2.324 .022
	Lingkungan Kerja (X2)	.303	.146	.216	2.074 .041
	Disiplin Kerja (X3)	.267	.096	.275	2.780 .006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil temuan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,471 + 0,301X1 + 0,303X2 + 0,267X3 + e$$

4. Uji Hipotesis

1. Motivasi kerja memiliki t-hitung 2,324 > 1,983 dan signifikan 0,022 < 0,05.
2. Lingkungan kerja memiliki t-hitung 2,074 > 1,983 dan signifikan 0,041 < 0,05.
3. Disiplin kerja memiliki t-hitung 2,780 > 1,983 dan signifikan 0,006 < 0,05.
4. Diperoleh nilai F-hitung sebesar 14,457 > 1,983 dan signifikan 0,000 < 0,05.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hartono Raya Motor Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hartono Raya Motor Surabaya. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara efektif.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hartono Raya Motor Surabaya. Penerapan disiplin kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan tanggung jawab dan produktivitas karyawan.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi praktis yang dapat diterapkan di PT. Hartono Raya Motor adalah bahwa karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi dalam memberikan kinerja yang optimal melalui ide, kreativitas, serta kontribusi positif selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan juga perlu menjaga dan meningkatkan semangat kerja secara berkelanjutan agar terhindar dari sikap malas yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja.

Selain itu, kemampuan untuk menjalin kerja sama yang harmonis dalam tim menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Kerja tim yang solid akan membantu meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas hasil yang dicapai. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang konsisten juga perlu mendapat perhatian serius, karena disiplin berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang patuh terhadap peraturan dan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Selama pelaksanaan penelitian, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 106 orang, yang dinilai masih relatif terbatas sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi atau fenomena yang diteliti secara menyeluruh. Kedua, keterbatasan waktu penelitian turut memengaruhi proses pengumpulan data, khususnya dalam pelaksanaan dan pengisian kuesioner. Selain itu, seluruh responden dan pihak yang terlibat dalam proses pengumpulan data diwajibkan untuk mematuhi protokol kesehatan yang berlaku, sehingga berpotensi membatasi interaksi langsung dan memengaruhi kelengkapan serta kedalaman data yang diperoleh.

REFERENSI

- Dessler, G. (2017). Human resource management and employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3), 23–35.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 15–28.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2017). Psychological capital and employee performance. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Prasetyo, P. E., & Kurniawan, R. (2020). Human capital, institutional economics, and entrepreneurship. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(1), 87–96.
- Putra, I. G. E., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4347–4375.
- Putri, A. R., & Susanti, F. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 145–158.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Motivation and work performance in organizations. *Organizational Behavior Review*, 12(2), 45–60.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
 Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Berdasarkan hasil pada tabel 1, bisa didapati bahwa semua item pada pernyataan diatas dinyatakan *construct* yang kuat dugaan sehingga bisa disimpulkan hasil keseluruhan item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

1.

Uji reliabilitas variabel X dan Y

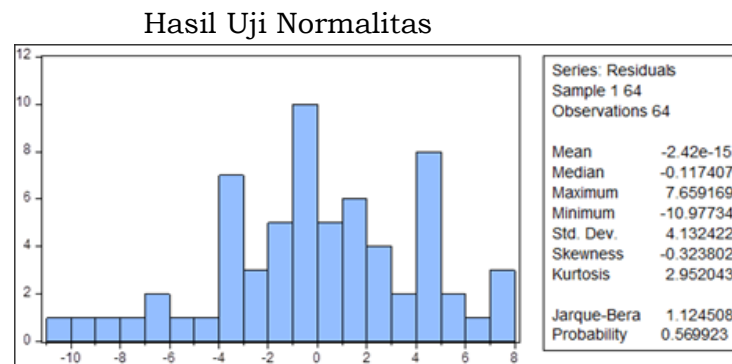
Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,605	0,60	Valid
Kesehatan (X2)	0,667	0,60	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,718	0,60	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil uji diatas, terbukti reliabel. seluruh pada hasil *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Sehingga bisa melanjutkan penelitian.

Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas



dari uji tersebut, disimpulkan pada model penelitian berdistribusi normal, Hal ini dikarenakan nilai probabilitas 0,569923 lebih besar dari 0,1.

2. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1,670321	Prob. F (2,59)	0,197
Obs*R-squared	3,429562	Prob. Chi-Square (2)	0,18

sumber: data Olahan Eviews, 2022

Dari hasil uji diatas, nilai *probability chi-square* sebesar 0,18 lebih besar dari 0,1. Artinya gaya regresi yang dipakai tidak terdeteksi adanya autokorelasi.

3. Uji multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
X1	0,023093	173,9878	1,56961
X2	0,010615	71,19441	1,56961
C	30,59879	111,0361	NA

sumber: data Olahan Eviews, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas, hal ini dapat dilihat tabel kolom *Centered VIF*. dimana nilainya kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji heterokedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	1,803685	Prob. F (2,61)	0,1734
Obs*R-squared	3,573458	Prob. Chi-Square (2)	0,1675
Scaled explained SS	3,168457	Prob. Chi-Square (2)	0,2051

sumber: data Olahan Eviews, 2022

dari hasil uji diatas, probability *chi-square* dari *Obs*RSquared* lebih besar dari 0,1. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model ini.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana				
Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Constant	16,298	2,95	0,005	Signifikan
Keselamatan Kerja (X1)	0,410	2,70	0,009	Signifikan
Kesehatan (X2)	0,175	1,70	0,094	Signifikan
R	.536a			
R-Square	0,288			

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Regresi Sederhana dapat dirumuskan:

$$Y = 16,298 + 0,410_{X1} + 0,175_{X2} + e$$

Nilai konstanta 16.298 menunjukkan jika keselamatan kerja serta kesehatan kerja sama dengan atau sama dengan 0, nilai realisasi karyawan adalah 16.298. Nilai dari koefisien keselamatan kerja sebesar 0,397 artinya jika nilai keselamatan kerja bertambah satu lan maka nilai realisasi pekerja juga sama dengan peningkatan 0,410. Koefisien kesehatan kerja 0,175 menunjukkan bahwa jika nilai Kesehatan kerja meningkat satu lan maka nilai hasil kerja pekerja juga akan meningkat 0,175. korelasi (R) sebesar 0,536 dan nilai tabel interpretasi koefisien korelasi menunjukkan derajat hubungan sedang. Artinya terdapat sedikit hubungan antar variabel. Koefisien determinasi Rs (R) 0,288 dari angka tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X1) serta kesehatan kerja (X1) berubah maupun berkontribusi terhadap variabel terikat Kinerja pegawai (Y) di bawah 28%, sedangkan sisanya 72% adalah tidak termasuk. karena adanya variabel lain dalam penelitian.

Uji hipotesis

1. Uji t

Variabel	Uji-t persial		
	t-hitung	Sig.	ket
Keselematan kerja	2,70	0,009	Signifikan
Kesehatan kerja	1,70	0,094	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Melihat hasil tersebut, nilai t-hitung pada keselamatan sebesar 2,70 dengan nilai sig 0,009 ($0,09 < 0,1$) dan kesehatan kerja sebesar 1,70 dengan nilai sig 0,094 ($0,094 < 0,1$). Menurut hasil maka hipotesis diterima.

2. Uji f

Hasil Pengujian Hipotesis Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,592	2	217,296	12,321	.000 ^b
	Residual	1075,845	61	17,637		
	Total	1510,438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kesehatan, Keselamatan

Berdasarkan hasil uji f sebesar 12,321. Nilai signifikansinya $0,000 < 0,1$. diartikan keselamatan kerja serta kesehatan kerja berpengaruh positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja kurir shopee express wiyung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dan model analisis yang digunakan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir Shopee Express Wiyung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja kurir secara signifikan.
2. Kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir Shopee Express Wiyung. Hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa penerapan kesehatan dan keselamatan kerja secara terpadu berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja kurir.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji topik yang serupa dengan penelitian sebelumnya serta diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk penyempurnaan dan pengembangan hasil penelitian terdahulu, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson Education.
Flippo, E. B. (2012). Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga.
Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). Marketing Management. Pearson Education.

- Kurniawan, D. (2019). Pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 45–54.
- Laudon, K. C., & Traver, C. G. (2021). *E-Commerce: Business, Technology, Society*. Pearson.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, A. (2021). Transformasi digital dan perkembangan e-commerce di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Digital*, 3(2), 55–65.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Turban, E., et al. (2018). *Electronic Commerce: A Managerial Perspective*. Springer.
- Yuliani, S., & Putra, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 22–31.