

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DIVISI STAMPING BAGIAN PRODUKSI-1 PT. XYZ**

Sera Ambarwati¹, R.M. Juddy Prabowo²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
seraambarwati_21p226@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pembinaan disiplin serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Stamping Bagian Produksi-1 PT. XYZ. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 76 karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun. Pengukuran data menggunakan skala semantic differential, dan analisis dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen valid ($r_{hitung} > r_{tabel} 0,1901$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Secara deskriptif, pembinaan disiplin berada pada kategori "cukup baik" (rerata 3,395), K3 pada kategori "baik" (rerata 3,47), dan kepuasan kerja pada kategori "cukup puas" (rerata 3,37). Uji regresi menunjukkan pembinaan disiplin ($\beta = 0,402$) dan K3 ($\beta = 0,922$) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 75,1% ($R^2 = 0,751$). Uji parsial menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja ($sig < 0,05$). Simpulan, bahwa pembinaan disiplin dan K3 berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Pembinaan Disiplin, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of discipline coaching and occupational safety and health (K3) on employee job satisfaction in the Stamping Division of Production Section-1 of PT. XYZ. The approach used is quantitative by distributing questionnaires to 76 employees who have worked for at least one year. Data measurement uses a semantic differential scale, and analysis is carried out through validity, reliability, multiple linear regression, coefficient of determination, and partial tests. The results of the study indicate that all instruments are valid ($r_{count} > r_{table} 0.1901$) and reliable (Cronbach's Alpha > 0.60). Descriptively, discipline coaching is in the "quite good" category (mean 3.395), K3 is in the "good" category (mean 3.47), and job satisfaction is in the "quite satisfied" category (mean 3.37). Regression tests show that discipline coaching ($\beta = 0.402$) and K3 ($\beta = 0.922$) have a positive effect on job satisfaction, with a contribution of 75.1% ($R^2 = 0.751$). Partial test shows that both independent variables significantly affect job satisfaction ($sig < 0.05$). Conclusion, that discipline and K3 coaching play an important role in increasing employee job satisfaction.

Keywords: Discipline Coaching, Occupational Safety and Health, Job Satisfaction, Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM berperan penting dalam berbagai instansi. Pada dasarnya, manusia menjadi aset yang bernilai terlebih dalam tenaga penggerak sebab manusia memiliki peran penting yang dapat dimanfaatkan secara maksimal (Natakusumah et al., 2022). PT. XYZ adalah perusahaan manufaktur yang menawarkan layanan terintegrasi, mulai dari desain dan fabrikasi perkakas, *stamping* komponen logam, pemesinan komponen presisi,

injeksi plastik, hingga perakitan produk. Perusahaan ini terdiri dari beberapa divisi didasari oleh penggunaan bahan antaranya *Stamping*, *injection*, *tooling*, dan *assembling*. Divisi *Stamping* pada PT. XYZ adalah divisi yang bertanggung jawab dalam pembentukan logam menggunakan mesin *press* atau *stamping press*. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif, organisasi harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja berkaitan dengan sikap dan perasaan baik yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup penilaian terhadap pekerjaan seseorang sebagai sesuatu yang bernilai serta pengakuan terhadap pentingnya nilai-nilai kerja, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut dianggap menyenangkan atau tidak oleh karyawan. Kepuasan kerja karyawan sering kali dapat diukur melalui tingkat kehadiran mereka di tempat kerja. Jika ketidakhadiran karyawan terjadi secara berulang dan dalam jumlah yang signifikan, hal tersebut dapat menjadi indikasi bahwa kepuasan kerja mereka rendah. Berdasarkan hasil pra survei pada PT. XYZ Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 diperoleh informasi mengenai kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari data absensi karyawan dalam 1 tahun terakhir.

Tabel 1.
Data Ketidakhadiran Karyawan Divisi *Stamping* Bagian
Produksi-1 PT XYZ Tahun 2023

Bulan	Tanpa Keterangan
Januari	4
Februari	1
Maret	5
April	2
Mei	6
Juni	3
Juli	4
Agustus	4
September	6
Oktober	8
November	9
Desember	11

Sumber. HRD PT. XYZ, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari bulan Januari hingga Desember ada peningkatan ketidakhadiran karyawan yang disebabkan karena mangkir yang terjadi di Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ Indonesia. Pembinaan disiplin menjadi faktor yang berpengaruh terhadap terbentuknya kepuasan kerja dari karyawan. Perusahaan perlu menjadikan pembinaan disiplin sebagai prioritas utama sebab sebagai elemen yang menunjang tercapainya tujuan utama organisasi secara optimal (Sakti & Lestari, 2024). Dampak pembinaan disiplin terhadap karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ juga dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam hal kedisiplinan waktu, seperti keterlambatan.

Dampak pembinaan disiplin terhadap karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ juga dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam hal kedisiplinan waktu, seperti keterlambatan dan pulang pada awal waktu sehingga tidak hanya mengganggu operasional perusahaan, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan mempengaruhi rekan kerja lainnya. Di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan keterlambatan karyawan dan kebiasaan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan pada karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ selama tahun 2023.

Tabel 2.
Data Keterlambatan dan Pulang Lebih Awal Karyawan Divisi
Stamping Bagian Produksi-1 PT XYZ Tahun 2023

Bulan	Pulang Lebih Awal	Terlambat
Januari	19	7
Februari	15	4
Maret	22	5
April	20	5
Mei	25	9
Juni	22	2
Juli	29	7
Agustus	17	4
September	16	8
Oktober	13	7
November	30	10
Desember	35	12
Total	281	80

Sumber. HRD PT. XYZ, Diolah Kembali, 2024

Berdasarkan data arsip HRD PT. XYZ pada tahun 2023 terdapat 281 kali karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan dan 80 kali jumlah keterlambatan karyawan. Laporan catatan keterlambatan dan karyawan yang pulang lebih awal ini menjadi indikasi rendahnya sikap kedisiplinan karyawan. Untuk menangani masalah ini, perusahaan memberikan surat teguran sebagai peringatan awal. Jika masalah ini terus berlanjut, perusahaan akan mengambil tindakan lebih lanjut dengan memberikan surat peringatan 1 (SP1). Jika pelanggaran masih terjadi, akan diberikan SP2, lalu SP3. Apabila karyawan tetap tidak menunjukkan perubahan, langkah terakhir adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain faktor pembinaan disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memengaruhi kepuasan kerja (Saputra et al., 2023).

Berdasarkan hasil pra-survei, PT. XYZ telah menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memuat penyediaan alat pelindung diri (APD) bagi karyawan di area produksi. Salah satu tantangan yang dihadapi di lapangan adalah lingkungan kerja yang bising, terutama di bagian produksi yang berpotensi menimbulkan gangguan pendengaran ketika tidak mendapat penanganan yang tepat sehingga perusahaan menyediakan peralatan yang melindungi telinga para karyawan agar dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Namun, meskipun APD telah disediakan, banyak karyawan yang tidak memakainya sesuai prosedur, sehingga gangguan kesehatan tetap tinggi. Selain masalah kebisingan, ketidakpatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan, seperti tidak memakai sarung tangan saat bekerja dengan benda tajam, yang mengakibatkan cedera ringan seperti goresan pada tangan. Ketidakpatuhan ini berkontribusi pada angka kasus cedera yang masih terjadi di perusahaan. Sementara itu untuk mengetahui kondisi kesehatan kerja karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ periode Januari-Desember 2023 dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3.
Data Ketidakhadiran Karyawan Divisi *Stamping* Bagian
Produksi-1 PT. XYZ Karena Sakit Tahun 2023

Bulan	Sakit
Januari	14
Februari	11

Maret	5
April	13
Mei	7
Juni	14
Juli	13
Agustus	19
September	11
Oktober	8
November	7
Desember	3
Jumlah	125

Sumber. HRD PT. XYZ, Diolah Kembali, 2024

Dari tabel 3 jumlah ketidakhadiran karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 karena sakit tercatat mencapai 125 kali sepanjang tahun 2023. Tingginya angka ketidakhadiran karena masalah kesehatan kerja yang banyak dialami oleh karyawan ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dari perusahaan dalam menerapkan K3. Kedisiplinan memegang peranan krusial dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas suatu organisasi. Dengan adanya kedisiplinan, setiap anggota organisasi dapat bekerja secara teratur, mengikuti aturan yang telah ditetapkan, serta mencapai tujuan bersama secara lebih efisien. Disiplin adalah sikap dalam mengontrol tenaga kerja agar tuntutan dan aturan dalam perusahaan dipatuhi (Tarigan & Priyanto, 2021). Menurut Nitisemito (2015) pembinaan disiplin merupakan pembentukan sikap sebagaimana berlaku dalam perusahaan tertulis atau tidak. Menurut Handoko (2012) pembinaan disiplin merupakan upaya yang dilakukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan agar mencapai target yang diinginkan yang memaksimalkan menguasai keterampilan dan lainnya secara spesifik dan berkala.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan yakni kuantitatif sehingga data dianalisis secara kuantitatif. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner terhadap 76 pekerja yang telah bekerja 1 tahun atau lebih. Teknik pengukuran data menggunakan *semantic differential* dengan data yang diperoleh adalah data interval.

Tabel 4.
Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Kepuasan Kerja

Interval	Pembinaan Disiplin	K3	Kepuasan Kerja
1,00 – 1,80	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Buruk	Buruk	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup	Cukup	Cukup Puas
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Puas

Tabel 5.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
<4.99%	Pengaruh Rendah Sekali

5%-16.99%	Pengaruh rendah Tapi Pasti
17%-49.99%	Pengaruh Cukup Berarti
50%-80.99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
>81%	Pengaruh Tinggi Sekali

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 6.
Rekapitulasi Uji Validitas

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pembinaan Disiplin			
X1.1	0,602	0,1901	Valid
X1.2	0,655		Valid
X1.3	0,312		Valid
X1.4	0,547		Valid
X1.5	0,705		Valid
X1.6	0,836		Valid
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja			
X2.1	0.524	0,1901	Valid
X2.2	0.713		Valid
X2.3	0.671		Valid
X2.4	0.696		Valid
X2.5	0.811		Valid
X2.6	0.734		Valid
X2.7	0.701		Valid
X2.8	0.657		Valid
X2.9	0.568		Valid
X2.10	0.572		Valid
X2.11	0.488		Valid
X2.12	0.753		Valid
X2.13	0,653		Valid
X2.14	0.708		Valid
X2.15	0.777		Valid
X2.16	0.775		Valid
X2.17	0.812		Valid
X2.18	0.804		Valid
Kepuasan Kerja			
Y.1	0.819	0,1901	Valid
Y.2	0.806		Valid
Y.3	0.732		Valid
Y.4	0.797		Valid
Y.5	0.718		Valid
Y.6	0.822		Valid
Y.7	0.828		Valid
Y.8	0.605		Valid

Tabel 7.
Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0.676	Reliabel
X2	0.934	Reliabel

Y	0.899	Reliabel
---	-------	----------

Sebagaimana pemaparan dari tabel di atas didapati hasil keseluruhan item valid sebab $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1901). Sedangkan pengujian reliabilitas melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan dinyatakan reliabel > 0.60 .

Dilakukannya penyebaran kuesioner kepada 76 karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ agar mendapat tanggapan responden yang dibutuhkan dalam penelitian.

Tabel 8.
Total Rata-rata Variabel Pembinaan Disiplin

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Membuat peraturan dan kebijakan yang dipatuhi para karyawan.	3.56	Terkait
Menetapkan sanksi yang dibuat bagi karyawan yang melanggar.	3.23	Cukup Terkait
Total Rata-Rata	$(3.56+3.23) : 2 = 3.395$	
Pembinaan Disiplin	Cukup Baik	

Sebagaimana hasil yang dipaparkan pada Tabel 8 diketahui bahwa rata-rata tertinggi sebesar 3.56 diperoleh sub variabel Membuat peraturan dan kebijakan yang dipatuhi para karyawan. Sedangkan sub variabel Menetapkan sanksi yang dibuat bagi karyawan yang melanggar memiliki skor rata-rata terendah sebesar 3,23. Maka pembinaan disiplin karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ memiliki rata-rata sebesar 3.395 dengan kategori Cukup baik dalam pelaksanaan pembinaan disiplin.

Tabel 9.
Total Rata-rata Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Membuat Kondisi Kerja Yang Aman (<i>Safety Condition</i>)	3.44	Aman
Mencegah Kecelakaan Kerja Dengan Memperhatikan Keselamatan Kerja (<i>Safety Act</i>)	3.44	Sesuai
Penciptaan Lingkungan Kerja Yang Sehat	3.54	Baik
Total Rata-Rata	$(3.44+3.44+3.54) : 3 = 3.47$	
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Baik	

Berdasarkan Tabel 9 rata-rata keseluruhan sub-variabel K3 karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ adalah 3,47, termasuk dalam kriteria **Baik**. Sub-variabel Penciptaan lingkungan kerja yang sehat memiliki skor tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,54, sedangkan sub-variabel terendah membuat kondisi kerja yang aman dan Mencegah kecelakaan kerja masing-masing memiliki rata-rata 3,44.

Tabel 10.
Total Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Turn Over	3,26	Sedang

Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Kerja	3,5	Rendah
Tingkat Pekerjaan	3,35	Cukup Sesuai
Ukuran Organisasi	3,38	Cukup Sering
Total Rata-Rata	$(3,26+3,5+3,35+3,38) : 4 = 3,37$	
Kepuasan Kerja	Cukup Puas	

Berdasarkan tabel 10, sub variabel absen kerja memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,5, sedangkan *turn over* karyawan terendah dengan rata-rata 3,26. Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ memiliki rata-rata 3,37, masuk dalam kriteria cukup puas. Kepuasan kerja ini perlu diperhatikan untuk mengurangi *turn over* dan kurangnya kompensasi yang diberikan.

Tabel 11.
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient
	B
Constant	-1.208
Pembinaan Disiplin	0,402
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,922

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = -1.208 + 0,402X_1 + 0,922X_2 + \varepsilon$$

Sebagaimana persamaan tersebut dapat diinterpretasikan, di bawah:

- 1) Nilai koefisien regresi pada variabel pembinaan disiplin (X1) ialah 0,402, hal ini menunjukkan jika variabel pembinaan disiplin berarah positif bagi kepuasan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja meningkat karena dilakukannya pembinaan disiplin. Pembinaan disiplin berpengaruh cukup berarti terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ.
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) ialah 0,922. Dengan demikian, kepuasan kerja meningkat karena K3 yang baik. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini mempunyai pengaruh yang tinggi/kuat sekali terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ.

Tabel 12.
Determinasi Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 XYZ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867	,751	,744	.486513

Berdasarkan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 27 pada tabel 12 menggambarkan jika *R Square* (R^2) sebesar 0,751 sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh kedua variabel sebesar 75,1%. Sedangkan lainnya dipengaruhi faktor lain. Besaran pengaruh berada pada kategori tinggi/kuat.

Tabel 13.
Hasil Uji Parsial Pembinaan Disiplin dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
X1	4.392	0.000	Berpengaruh
X2	12.051	0.000	Berpengaruh

Sebagaimana hasil yang didapat, dipaparkan di bawah:

- 1) Nilai t_{hitung} pembinaan disiplin sebesar $4.392 > t_{tabel} 1,6657$ dan $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima atau pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ, yang dimana pada hasil penelitian ini menunjukkan jika semakin baik pembinaan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin baik juga kepuasan kerja karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ.
- 2) Nilai t_{hitung} keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar $12.051 > t_{tabel} 1,6657$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima atau kepuasan kerja para karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ dipengaruhi positif oleh K3. Secara sederhana, K3 yang baik berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ.

Tabel 14.
Hasil Uji Simultan Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Keselamatan dan
Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	110.133	3,12	0,000	0,05	Signifikan

Hasil pengujian yang didapat diketahui $f_{hitung} 110,133 > 3,12$ dan dengan Signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga ditarik kesimpulan H_a diterima atau secara bersamaan pembinaan disiplin dan K3 mempengaruhi kepuasan kerja.

SIMPULAN

Bahwa pembinaan disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kepuasan kerja pada karyawan Divisi *Stamping* Bagian Produksi-1 PT. XYZ menunjukkan hasil yang positif, di mana pembinaan disiplin berada pada kriteria cukup baik dengan kepatuhan terhadap peraturan, sementara K3 berada dalam kategori baik dengan penciptaan lingkungan kerja sehat sebagai aspek terkuat; adapun kepuasan kerja karyawan dinilai cukup puas dengan tingkat ketidakhadiran sebagai indikator tertinggi, sementara tingkat turn over dan pemberian sanksi menjadi indikator terendah; lebih lanjut, hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, pembinaan disiplin dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Zanaf Publishing..

- Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.979>
- Fajar, S. Al, & Heru, T. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia. Unit penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Fitria, R. R., & Lestari, D. (2024). The Influence of Dicipline Coaching and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at PT. XYZ. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 4447–4455.
- Hasyim, W., & Sugesti, D. N. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Percetakan Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 46–55. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2436>
- Hermawan, A., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 2 Bandung. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5).
- Kang, L., & Saputra, A. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Cahaya Samudra Shipyard. *Jurnal Ilmiah*, 5(2), 1–9. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/5836/2886
- Mangkunegara, A.A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remadja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Muchtarruddin, Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pt. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*, 12(2), 422–429. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i2.5765>
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyo, P. (2022). Pengaruh work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Nuroctaviani, A., & Prabowo, R.M. J. (2024). the Influence of Discipline Development and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Yp Mustika Padalarang Middle School Teachers. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 3659–3669. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12042>
- Sakti, R. G., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1281–1288. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1931>
- Saputra, A. H., Susena, K. C., & Nurzam. (2023). The Effect Of Occupational Health And Safety (K3) And Career Level On Employee Job Satisfaction At PT. PLN (PERSERO) ULP Bintuhan. *Jurnal Fokus Manajemen*, 3(2), 109–114. <https://doi.org/10.37676/jfm.v3i2.4696>
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Widodo, D. S. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 956–962. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.177>
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Rajagrafindo Persada.