

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKSI PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA XYZ

Anggi Novia Rahma¹, Mochamad Vrans Romi²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
angginovia_22p215@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai Seksi Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner, serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 55%. Simpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diperlukan penyediaan lingkungan kerja yang aman, kelengkapan alat pelindung diri, serta pemeliharaan kesehatan kerja secara optimal guna mendukung kinerja pegawai yang lebih baik.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Pegawai, Pemadam Kebakaran

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of occupational safety and health on the performance of employees in the Fire and Rescue Section at the XYZ City Fire Department. The research method used was a quantitative approach with descriptive and associative methods. Data collection techniques included observation, documentation, and questionnaires, and data analysis using multiple linear regression. The results showed that occupational safety and health partially had a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously, both variables also had a significant effect on employee performance, contributing 55%. The conclusion of this study is that improving occupational safety and health can improve employee performance. Therefore, it is necessary to provide a safe work environment, complete personal protective equipment, and optimal occupational health maintenance to support better employee performance.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Employee Performance, Fire Department

PENDAHULUAN

Dinas Pemadam Kebakaran adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan kebakaran dan pelaksanaan berbagai kegiatan penyelamatan, yang melibatkan risiko pekerjaan, seperti evakuasi dan tanggap darurat lainnya (Tomasoa, 2023). Keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, mengingat sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya (Tonia & Romi, 2025). Atas dasar tersebut, penerapan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi hal yang krusial guna menciptakan tenaga kerja yang profesional, kompeten, serta mampu mendukung pencapaian sasaran dan arah strategis organisasi (Nurandika & Romi, 2025).

Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari capaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Elny et al. (2021)

menyatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang terbentuk dari perpaduan antara kemampuan individu, tingkat usaha, dan peluang yang tersedia dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai memiliki peran penting karena menjadi faktor penunjang keberhasilan strategi jangka panjang organisasi, khususnya dalam upaya peningkatan produktivitas. Untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ, berikut disajikan data penilaian kinerja pegawai.

Tabel 1.
Data Penilaian Kinerja Pegawai Seksi Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ Tahun 2024

Kinerja Pegawai	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
Sangat Baik	10	20%
Baik	13	27%
Cukup	17	35%
Kurang	9	18%
Sangat Kurang	-	-
Total	49	100%

Sumber. Data Arsip Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1 mengenai penilaian kinerja pegawai Seksi Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Xyz tahun 2024, terlihat bahwa capaian kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang diharapkan. Dari total 49 pegawai, sebagian besar berada pada kategori kinerja cukup, yaitu sebanyak 17 orang atau 35%, sedangkan 9 pegawai atau 18% masih tergolong dalam kategori kurang. Di sisi lain, pegawai yang memperoleh penilaian baik berjumlah 13 orang (27%) dan yang mencapai kategori sangat baik sebanyak 10 orang (20%). Proporsi tersebut belum memenuhi target Kepala Seksi Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan yang mengharapkan sekitar 40% pegawai berada pada kategori kinerja baik. Kondisi ini menunjukkan adanya selisih antara hasil kinerja yang dicapai dengan target yang ditetapkan, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai belum optimal.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah keselamatan kerja (Nasution, 2019). Keselamatan kerja merupakan bagian dari upaya pengelolaan sumber daya manusia yang ditujukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan meminimalkan risiko kecelakaan. Menurut Sujoso (2012:16) kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan dan dapat menimbulkan kerugian yang terjadi selama aktivitas kerja atau di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai, kecelakaan kerja yang dialami oleh pegawai umumnya bersifat ringan, seperti tersengat tawon, tertusuk benda tajam, hingga luka bakar akibat paparan panas saat bertugas, kondisi ini mengindikasikan pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap dan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).

Tabel 2.
Alat Pelindung Diri (APD)

No	Jenis APD	Total
1	Fire Helmet	49
2	Fire Jacket	49
3	Sarung Tangan	49

4	Sepatu Safety	49
5	Jas Hujan	49
6	Safety Google	-
7	Masker Respirator	-

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ Tahun 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar Alat Pelindung Diri (APD) utama, seperti *fire helmet*, *fire jacket*, sarung tangan, sepatu keselamatan, dan jas hujan, telah tersedia sesuai dengan jumlah pegawai. Namun demikian, hasil wawancara menunjukkan masih adanya keterbatasan pada jenis APD tertentu, khususnya *safety goggle* dan masker respirator. Padahal, kedua jenis APD tersebut memiliki fungsi penting dalam melindungi penglihatan dan saluran pernapasan dari paparan asap serta zat berbahaya selama pelaksanaan tugas. Ketidaklengkapan APD ini berpotensi meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja dan pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Marwansyah (2019) serta didukung oleh hasil penelitian Gau et al. (2025) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain keselamatan kerja, aspek lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah kesehatan kerja. Kesehatan kerja berkaitan dengan kondisi fisik, mental, serta kestabilan emosi seseorang secara menyeluruh (Mathis & Jackson, 2009). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan menjelaskan bahwa kesehatan merupakan keadaan sejahtera secara fisik, mental, dan sosial yang memungkinkan individu menjalani kehidupan secara produktif. Oleh karena itu, kesehatan kerja dapat dimaknai sebagai kondisi dimana pekerja berada dalam keadaan sehat, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga tidak mengalami gangguan yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tabel 3.
Data Absensi Dengan Keterangan Sakit Pegawai Seksi Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ Tahun 2023-2024

No	Bulan	Sakit (Kali)	
		2023	2024
1	Januari	-	2
2	Februari	1	1
3	Maret	1	4
4	April	2	2
5	Mei	3	3
6	Juni	1	2
7	Juli	2	2
8	Agustus	4	3
9	September	1	2
10	Oktober	2	3
11	November	1	1
12	Desember	1	2
	Total	19	27

Sumber. Data Arsip Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa adanya peningkatan absensi akibat sakit dari 19 kali pada tahun 2023 menjadi 27 kali pada tahun 2024. Berdasarkan hasil wawancara dengan Seksi penyelamatan, kondisi tersebut umumnya disebabkan oleh kelelahan serta gangguan kesehatan yang muncul setelah melakukan pemadaman kebakaran. Temuan ini sejalan

dengan penelitian Ramadhani et al. (2021) dan Hermin (2023) yang menyatakan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, Marwansyah (2019:338) menyatakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja menjadi aspek penting karena kondisi kesehatan yang buruk serta cedera akibat sistem kerja dan lingkungan kerja dapat menyebabkan ketidakhadiran kerja dan menurunkan kinerja organisasi. hal ini diperkuat oleh penelitian Landi et al. (2024) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan empiris tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji lebih mendalam antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Fenomena yang ditemukan di lapangan, seperti belum optimalnya kinerja pegawai, keterbatasan alat pelindung diri, serta meningkatnya absensi akibat sakit, menunjukkan pentingnya penelitian ini untuk dilakukan. Oleh karena itu, penelitian berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Xyz” untuk memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif mengenai peran keselamatan kerja dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggabungkan metode deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan metode asosiatif untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berpijak pada paradigma positivisme sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2023), yang menekankan pada pengujian hubungan sebab-akibat antar variabel. Pengumpulan data menggunakan observasi dengan mengamati langsung di lapangan, dan dokumentasi berasal dari data sekunder berupa dokumen dan wawancara terstruktur menggunakan kuesioner (Romi et al, 2023). Populasi penelitian terdiri dari 48 pegawai dan 1 kepala seksi. Proses analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel secara parsial ataupun simultan. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS versi 26.

Tabel 4.
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Keselamatan Kerja (X1)	Menurut Sedarmayanti (2018:119) a. Faktor Lingkungan Kerja b. Faktor Manusia c. Faktor Alat dan Mesin Kerja
2	Kesehatan Kerja (X2)	Menurut Manullang (2016:87) a. Lingkungan Kerja Secara Medis b. Lingkungan Kesehatan Kerja c. Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja
3	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Mangkunegara (2017:75) a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menerapkan skala semantic differensial yang dimodifikasi dengan gradasi penilaian 1 atau kategori sangat tidak setuju sampai 5 atau

kategori sangat setuju, yang telah disesuaikan dengan atribut masing-masing variabel (Wati & Abdurahman, 2025). Hubungan antara ketiga variabel dirumuskan dalam tiga proposisi penelitian, sebagai berikut:

- 1) Diduga terdapat hubungan positif antara keselamatan kerja dengan kinerja pegawai Seksi Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ.
- 2) Diduga terdapat korelasi positif antara kesehatan kerja dengan kinerja pegawai Seksi Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ.
- 3) Diduga terdapat pengaruh yang simultan di antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai Seksi Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)	X1.1	0,600	0,281	Valid
	X1.2	0,508	0,281	Valid
	X1.3	0,635	0,281	Valid
	X1.4	0,534	0,281	Valid
	X1.5	0,556	0,281	Valid
	X1.6	0,501	0,281	Valid
	X1.7	0,636	0,281	Valid
	X1.8	0,679	0,281	Valid
	X1.9	0,508	0,281	Valid
	X1.10	0,514	0,281	Valid
	X1.11	0,519	0,281	Valid
	X1.12	0,526	0,281	Valid
	X1.13	0,747	0,281	Valid
Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0,527	0,281	Valid
	X2.2	0,598	0,281	Valid
	X2.3	0,529	0,281	Valid
	X2.4	0,504	0,281	Valid
	X2.5	0,513	0,281	Valid
	X2.6	0,699	0,281	Valid
	X2.7	0,561	0,281	Valid
	X2.8	0,508	0,281	Valid
	X2.9	0,648	0,281	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,524	0,281	Valid
	Y2	0,505	0,281	Valid
	Y3	0,520	0,281	Valid
	Y4	0,585	0,281	Valid
	Y5	0,540	0,281	Valid
	Y6	0,520	0,281	Valid
	Y7	0,515	0,281	Valid
	Y8	0,593	0,281	Valid
	Y9	0,719	0,281	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki korelasi yang memadai dengan skor total masing-masing variabel. Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dibandingkan r tabel (0,281). Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang diteliti dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Nilai Standar	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,829	13	0,6	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,731	9	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,721	9	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengumpulan data. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,829, variabel kesehatan kerja sebesar 0,731, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,721. seluruh nilai tersebut melampaui 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan dalam pengukuran variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik. Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,655 lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak saling berkorelasi secara kuat, dimana nilai tolerance 0,593 > 0,10 dan nilai VIF 1,687 < 10,00. Kemudian pada uji heteroskedastisitas data yang ditunjukkan dengan angka 0,570 untuk variabel keselamatan kerja dan nilai 0,218 untuk variabel kesehatan kerja terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
Constant	29,185
Keselamatan Kerja	0,042
Kesehatan Kerja	0,096

Berdasarkan pengolahan data melalui analisis regresi linier berganda pada tabel 7, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,185 + 0,042X_1 + 0,096X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Nilai konstan sebesar 29,185 menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja bernilai nol, sehingga variabel kinerja pegawai bernilai 29,185.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel keselamatan kerja secara parsial menunjukkan arah positif dengan nilai sebesar 0,042, artinya kenaikan keselamatan kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan 0,042 unit pada kinerja pegawai.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel kesehatan kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,096, artinya apabila terjadi peningkatan satu unit pada

kesehatan kerja maka akan mendorong pertumbuhan kinerja pegawai sebesar 0,096 satuan.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,747	0,559	0,540	0,821

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square diperoleh sebesar 0,559, berarti sekitar 55% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor utama yang memengaruhi dalam penelitian ini, yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Sementara, sisanya yakni 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	2,054	1,679	0,046	0,05	Berpengaruh
X2	3,601	1,679	0,001	0,05	Berpengaruh

Hasil tabel menunjukkan bahwa nilai thitung untuk keselamatan kerja adalah 2,054 > ttabel 1,679 dengan signifikansi sebesar 0,046. maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai seksi penanggulangan kebakaran dan penyelamatan dipengaruhi secara positif oleh keselamatan kerja. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Hasanah et al. (2024) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai thitung untuk kesehatan kerja adalah 3,601 > ttabel 1,679 dengan signifikansi sebesar 0,001. maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja memengaruhi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Didukung oleh penelitian Ramadhani et al. (2021) bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F _{Hitung}	F _{Tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29,125	3,20	0,000	0,05	Berpengaruh

Hasil tabel menunjukkan nilai Fhitung 29,125 > Ftabel 3,20 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Maharani & Lestari (2025) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Seksi Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota XYZ. Penerapan keselamatan kerja yang baik, termasuk tersedianya lingkungan kerja yang aman, penyediaan alat pelindung diri yang lengkap, serta penyediaan fasilitas kesehatan kerja, mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan mengurangi risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan. Kombinasi kedua faktor ini menjelaskan 55% variasi kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dicapai ketika pegawai merasa aman secara fisik dan terjaga kesehatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Elny, H. S., Effendi, S., & Rangkuti, L. E. (2021). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia. Tbk Begerpang pom. 1.
- Gau, I., Haedar., & Tahier, I. (2025). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. 7, 1–17. <https://journalpedia.com/1/index.php/jmd>
- Hermin, A. M. (2023). Pengaruh Keamanan, Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Raihan Cipta Abadi. 3, 1–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.58191/jomel.v3i2.145>
- Hasanah, N., Hidayatullah, S. E. M., & Rahma, D. U. (2024). Pengaruh Keselamatan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. 2, 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.51747/jumad.v2i4.2084>
- Landi, S. F., Jaenab., & Irawan, I. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bima. 2, 141–147.
- Maharani, A. A., & Lestari, D. (2025). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Sistem Pengelolaan Air Limbah Domestik Kota Cimahi. *Journal of Administration and Educational Management*. ISSN: 2598-5159. <https://doi.org/10.31539/4k7xck71>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, L. (2019). Pengaruh Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. 1, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v1i2.4>
- Nurandika, S., & Romi, V. M. (2025). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT XYZ. *Jurnal Maneksi*, 14 (3). <https://doi.org/10.31959/jm.v14i3.3297>
- Rahmadhani, S. S., Haryati, R., & Yulianty, S. (2021). Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kawana Padang. 3, 1–12.
- Romi, V. M., Efendi., Chandra, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2023). Analysis of Employee Engagement with Transformational Leadership and Organizational Climate as Predictors. *International Journal of Science and Human Research*. ISSN: 2644-0679. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i10-74>
- Romi, V. M. (2024). The Influence of Emotional and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance Through Organisational Citizenship Behaviour in Private Universities. *Khazanah Sosial*, 6(2), 383-404. <http://dx.doi.org/10.15575/ks.v6i2.38454>

- Romi, V. M., Alsubki, N., Almadhi, H. M., & Propheto, A. (2022). The Linkage Between Leadership Styles, Employee Loyalty, and Turnover Intention in Healthcare Industry. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890366>
- Romi, V. M., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing Organizational Commitment by Exploring Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Emotional Intelligence. *Management Science Letters* 11, 917-924. https://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2020_355
- Romi, V. M., Wibowo, L.A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Yani R.W., Andi, B.P.E., & Sujono, H. (2020). Supply chain analysis of hedonic shopping value on behavioral intention creation of multinational footwear company. *Uncertain Supply Chain Management*, 8, 745–752.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujoso, A. (2012). *Dasar-dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jember: University Press.
- Tomasoa, R. (2023). Pengaruh Ketersediaan SDM dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran (DAMKAR) Kota Sorong. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.593>
- Tonia, S., & Romi, V. M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Loufie Collection Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14 (2). DOI: 10.34127/jrlab.v14i2.1433
- Wati, S. E., & Abdurahman, R. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN XYZ. <https://doi.org/10.31539/4j6qa771>