



## Analisis Pengaruh Kesadaran Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Soto Ayam Lamongan Cak Har Melalui Mediasi Motivasi Kerja

Elsa Rachma Farah Diba<sup>1</sup>, Paramaditya Arismawati<sup>2</sup>, Rizqa Amelia Zunaidi<sup>3</sup>

Universitas Telkom Surabaya<sup>1,2,3</sup>

### Abstrak

Received: 20 Maret 2025  
Revised: 27 Maret 2025  
Accepted: 04 April 2025

UMKM Soto Ayam Lamongan “Cak Har” merupakan bisnis dalam skala kecil yang beroperasi dibidang industri kuliner. UMKM ini memiliki beberapa faktor permasalahan yakni permasalahan terkait lingkungan kerja, kesadaran keselamatan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Tujuan penelitian guna mengukur dampak Kesadaran Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja pada produktivitas karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini memakai PLS guna mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diujikan yakni Kesadaran keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan lewat peningkatan motivasi kerja. Kajian ini memperlihatkan jika Kesadaran Keselamatan Kerja berdampak positif dan signifikan pada motivasi kerja, dengan path coefficient sejumlah 0,348 dan  $T_{Statistic}$  2,354, yang melebihi nilai  $Z_{\alpha} = 0,05$ . Selain itu, lingkungan kerja juga mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja, dibuktikan melalui angka *path coefficients* sejumlah 0,464, dan nilai  $T_{Statistic}$  sejumlah 3,652 > dari nilai  $Z_{\alpha} = 0,05$ . Dengan demikian, diharapkan penelitian berikutnya dapat menganalisis lebih dalam mengenai hasil sesuai dengan implikasi manajerial di kajian ini.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kesadaran Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, produktivitas, Karyawan

(\*) Corresponding Author: [rachmaelsa4@gmail.com](mailto:rachmaelsa4@gmail.com)<sup>1</sup>, [paramadityaars@telkomuniversity.ac.id](mailto:paramadityaars@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>, [rizqazunaidi@telkomuniversity.ac.id](mailto:rizqazunaidi@telkomuniversity.ac.id)<sup>3</sup>

**How to Cite:** Diba, E., Arismawati, P., & Zunaidi, R. (2025). Analisis Pengaruh Kesadaran Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Soto Ayam Lamongan Cak Har Melalui Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.D), 36-44. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10199>

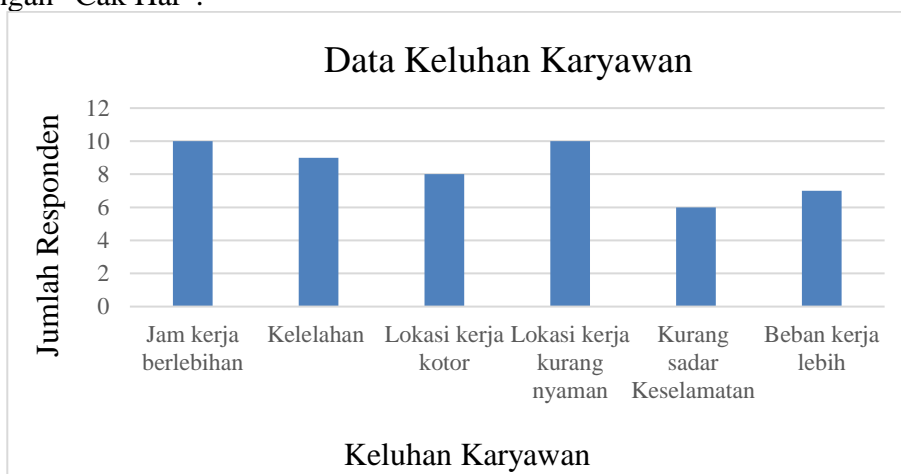
## PENDAHULUAN

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan jenis usaha dengan skala ekonomi yang lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan besar dan korporasi (Putra dkk., 2022). UMKM sering kali beroperasi dengan sumber daya yang terbatas, termasuk karyawan, sehingga setiap individu yang bekerja di UMKM memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas keseluruhan perusahaan (Putra dkk., 2022). UMKM dapat lebih berhasil mencapai tujuan dan sasaran bisnis mereka ketika mereka memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi memungkinkan UMKM untuk berkonsentrasi meningkatkan kualitas barang dan jasa mereka.

Produktivitas dalam konteks industri Kualitas makanan mencerminkan sejauh mana karyawan bisa memenuhi standar mutu dan jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan (Trisnawaty & Parwoto, 2020). Karyawan dianggap produktif jika ia dapat memenuhi target produksi yang ditetapkan perusahaan (Trisnawaty & Parwoto, 2020). Keamanan dan perlindungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Parashakti & Putriawati, 2020). Karyawan yang merasa aman dan dilindungi oleh perusahaan cenderung bekerja dengan lebih tenang dan efisien (Parashakti & Putriawati, 2020). Produktivitas karyawan bisa

dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk lingkungan, kerja beban kerja, dan kesadaran keselamatan kerja (Prabowo & Widodo, 2018). Motivasi kerja juga menjadi faktor pendorong yang dapat menghubungkan beban kerja, lingkungan kerja, dan kesadaran keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan (Triandini, 2022).

Penelitian ini berfokus pada UMKM Soto Ayam Lamongan “Cak Har”. UMKM ini merupakan salah satu usaha kuliner yang populer di Surabaya. Selain menggunakan sekitar 1000 kg ayam mentah per hari, kapasitas produksi kuah soto dapat mencapai 15 hingga 20 panci besar setiap harinya. Karyawan dilibatkan dalam setiap langkah proses, dan hasil yang optimal dicapai melalui produktivitas karyawan yang tinggi. Masalah yang dihadapi UMKM Soto Ayam Lamongan "Cak Har" adalah beban kerja yang berat, karena karyawan sering kali memiliki banyak tanggung jawab dalam sehari dan bekerja lebih dari delapan jam. Keadaan ini dapat berdampak besar pada produktivitas dan motivasi. Selain itu, komunikasi yang kurang memadai yang mengakibatkan kesalahan karena kelelahan dan kurang fokus dipengaruhi oleh kesadaran akan keselamatan kerja dan lingkungan sekitar. Kurangnya rasa terima kasih dan penghargaan dari tempat kerja juga berkontribusi terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh data hasil kuesioner yang dijawab oleh karyawan Soto Ayam Lamongan "Cak Har".



**Gambar 1** Data Keluhan Karyawan

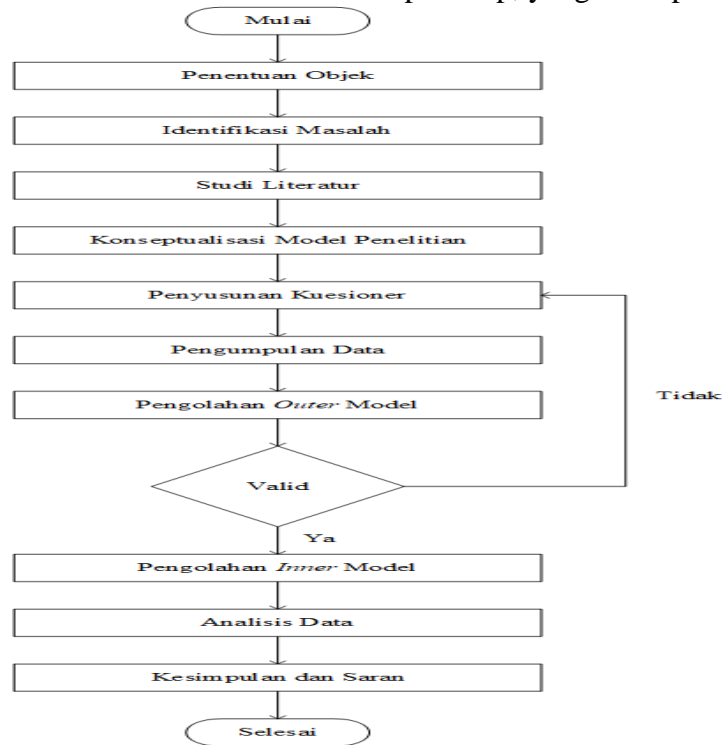
Diagram batang pada Gambar 1 memperlihatkan keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para pekerja ketika mereka sedang bekerja. Keluhan tersebut nantinya akan digunakan sebagai pemahaman mendalam untuk mengurangi keluhan karyawan dalam meningkatkan motivasi dan juga produktivitas karyawan di UMKM Soto Ayam Lamongan “Cak Har”, maka dari itu, tujuan penelitian ini guna menganalisis hasil yang berpengaruh pada lingkungan kerja, kesadaran keselamatan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan dengan melalui variabel mediasi motivasi kerja di UMKM Soto Ayam Lamongan “Cak Har”.

Dalam pemaparan diatas mendorong peneliti untuk melakukan analisis mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan kesadaran keselamatan kerja sebagai dasar untuk mengoptimalkan sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan melalui uji pengaruh yang mana dipakai untuk memahami lebih jauh tentang bagaimana beberapa variabel hal tersebut saling memberi dampak dan berinteraksi satu sama lain. Pemahaman ini juga dapat membantu manajemen Soto Ayam Lamongan “Cak har” untuk mengambil keputusan yang lebih baik pada meningkatkan

kondisi kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, metode yang cocok dipakai pada penelitian ini ialah PLS, karena penelitian ini berada pada sektor UMKM dimana ukuran sampel yang digunakan terbatas yaitu dibawah 100.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahap, yang ditampilkan di Gambar 2.



**Gambar 2** Metode Penelitian

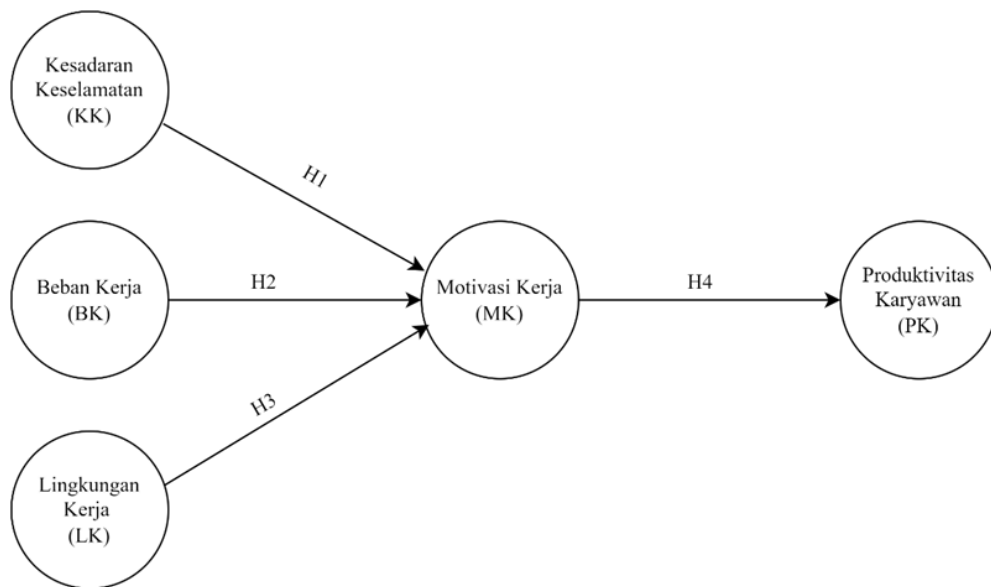
Tahap awal penelitian menggunakan objek berupa UMKM Soto Ayam Lamongan "Cak Har". Langkah kedua adalah identifikasi masalah, yang bertujuan untuk mengidentifikasi beberapa masalah yang menjadi dasar dari pekerjaan yang sedang berlangsung di UMKM Soto Ayam Lamongan "Cak Har" dalam skala UMKM. Permasalahan dalam penelitian diselesaikan dengan observasi, dan hasil observasi tersebut akan dipaparkan dalam sebuah pembahasan mengenai permasalahan yang muncul di UMKM ini. Studi literatur juga dimanfaatkan dalam rangkuman-rangkuman yang digunakan sebagai panduan untuk memecahkan masalah. Setelah melakukan tinjauan literatur, penelitian dilanjutkan dengan mengkonseptualisasikan model penelitian, yang menguraikan hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini.

H1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdampak sign positif pada Motivasi Kerja.

H2: Beban Kerja berdampak sign positif pada Motivasi Kerja.

H3: Lingkungan Kerja berdampak sign positif pada Motivasi Kerja.

H4: Produktivitas berdampak sign positif pada Motivasi Kerja.



**Gambar 3** Model Konseptual

Model konseptual penelitian digunakan untuk menyusun alat ukur penelitian, yang dilakukan operasionalisasi konstruk. Operasionalisasi konstruk mengacu pada ukuran atau indikator spesifik yang digunakan untuk menilai sebuah konstruk dalam sebuah penelitian. Ini melibatkan definisi operasional yang jelas dan pengembangan instrument pengukuran untuk mengukur variabel tersebut.

Operasionalisasi konstruk indikator merupakan langkah pertama dalam pembangunan alat ukur penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan yang muncul dari proses ini kemudian digabungkan ke dalam kuesioner online yang akan dibagikan. Pertanyaan pilihan ganda digunakan dalam kuesioner penelitian ini untuk memudahkan pengukuran dan pengolahan data yang terkumpul. Selain itu, dengan menggunakan pertanyaan tertutup, kuesioner dapat diselesaikan lebih cepat dengan membuatnya lebih sederhana untuk diisi oleh responden.

Setelah mendapatkan hasil kuesioner dilanjutkan dengan tahap pengolahan *outer* model. Outer model menunjukkan korelasi antara variabel laten dan blok indikator (Candana et al., 2020). Tiga metode untuk menghubungkan indikator dengan variabel laten adalah hubungan refleksif, MIMIC, dan formatif (Ningsi & Agustina, 2018). Model ini juga menjelaskan hubungan antara setiap blok indikator dengan variabel laten yang bersangkutan (Ningsi & Agustina, 2018). Jika data yang dihasilkan dari *outer* model tidak valid maka akan dilakukan kembali pengisian kuesioner, lalu jika yang dihasilkan valid maka akan dilanjutkan dalam tahapan selanjutnya.

Tahapan selanjutnya adalah pengolahan inner model, yakni rincian koneksi antara variabel tersembunyi (Irwan & Adam, 2015). Pengujian model struktural bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk atau pengaruh variabel sesuai dengan hipotesis penelitian (Candana et al., 2020). Setelah Setelah pengolahan data dengan *inner* model selesai, maka akan dilakukan analisis sesuai dengan hasil yang telah diperoleh. Tahap terakhir pada

penelitian ini adalah saran dan kesimpulan disusun berdasar pada analisis dari data yang sudah dikumpulkan.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Statistik deskriptif merupakan data representatif dari responden yang dianalisis dalam penelitian. Kuesioner penelitian ini menanyakan tentang jenis kelamin responden, pendidikan terakhir, rata-rata waktu kerja, lama bekerja (tahun), dan keluhan selama bekerja. Melalui penggunaan analisis statistik deskriptif, peneliti dapat membandingkan beberapa set data dan mengidentifikasi perbedaan atau persamaan antara data tersebut. Hal ini membantu untuk memahami apakah ada perbedaan yang signifikan antara sampel atau variabel yang sedang diteliti.

### Pengolahan *Outer Model*

*Outer model* digunakan guna mengukur sebuah cara untuk memastikan validitas indikator ialah dengan memakai hasil *output* pada tabel *cross loading* yang dilihat pada besarnya nilai faktor loadingnya (Juliandi, 2018).

**Tabel 1** Cross Loading

	Beban Kerja	Kesadaran Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
<b>BK1</b>	0,796	0,442	0,325	0,154	0,109
<b>BK2</b>	0,797	0,269	0,155	0,081	0,291
<b>BK3</b>	0,684	0,151	0,131	0,114	0,082
<b>BK4</b>	0,938	0,414	0,377	0,282	0,350
<b>KK1</b>	0,432	0,810	0,393	0,413	0,290
<b>KK2</b>	0,312	0,795	0,538	0,417	0,418
<b>KK3</b>	0,312	0,870	0,279	0,497	0,587
<b>LK1</b>	0,350	0,365	0,841	0,540	0,269
<b>LK2</b>	0,235	0,369	0,774	0,419	0,083
<b>LK3</b>	0,238	0,421	0,792	0,485	0,303
<b>MK1</b>	0,138	0,434	0,425	0,862	0,749
<b>MK2</b>	0,102	0,329	0,376	0,611	0,311
<b>MK3</b>	0,300	0,517	0,642	0,899	0,504
<b>PK1</b>	0,142	0,276	0,279	0,360	0,696
<b>PK2</b>	0,286	0,447	0,263	0,717	0,895
<b>PK3</b>	0,205	0,541	0,136	0,450	0,783

Validitas indikator diukur dengan membandingkan angka Original Sample dari variabel terhadap indikator; valid dianggap jika nilai tersebut  $> 0,5$  atau  $TStatistic > 1,96$  (pada  $\alpha = 0,05$ ). Original Sample menunjukkan korelasi antara indikator dan variabel, di mana nilai  $> 0,5$  menunjukkan validitas, sementara  $TStatistic > 1,96$  menunjukkan signifikansi.

Tabel 1 memperlihatkan jika angka factor loading untuk tiap indikator untuk variabel-variabel yang diteliti, seperti Beban Kerja, Kesadaran Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, dan Motivasi Kerja, menunjukkan nilai yang melebihi faktor loading

dari setiap penanda untuk variabel lain. Hal ini menandakan jika setiap indikator secara kuat mewakili variabelnya masing-masing. Keunggulan nilai *factor loading* ini menjadi bukti kuat bahwa indikator-indikator tersebut memang sesuai dan relevan dalam mengukur konstruksi yang telah ditetapkan untuk penelitian ini.

Metode lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan ialah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE setiap variabel dengan korelasi antar variabel. Validitas dianggap baik jika AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel lain, maka validitas diskriminan dianggap tinggi. Berikut merupakan tabel nilai AVE dalam penelitian ini.

**Tabel 2 Cronbach's Alpha**

	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
KK	0,682	0,865	0,766
BK	0,655	0,882	0,829
LK	0,644	0,844	0,725
MK	0,642	0,840	0,715
PK	0,633	0,836	0,720

Sebuah model dianggap baik jikalau angka AVE untuk setiap konstruk > 0,5. Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian AVE untuk kelima variabel menunjukkan validitas yang baik.

Reliabilitas konstruk dinilai dengan composite reliability, dengan nilai di atas 0,70 menandakan konsistensi indikator dalam mengukur variabel laten. Berdasarkan hasil pada Tabel 2, kelima variabel yang diuji memiliki nilai di atas 0,70, sehingga dianggap reliabel.

#### **Pengujian Inner Model**

Evaluasi model struktural dilakukan dengan mengukur nilai R-Square, yang berfungsi sebagai salah satu indikator utama untuk menguji *goodness-of-fit* dari model tersebut. Hasil R-Square ini bisa dilihat secara terperinci dalam tabel atau grafik yang menyajikan nilai-nilai tersebut untuk setiap hubungan antar variabel laten, sehingga memberikan wawasan mendalam mengenai kualitas dan kekuatan metode penelitian yang digunakan.

**Tabel 4 R-square**

	R-Square
Motivasi Kerja (MK)	0,451
Produktivitas Karyawan (PK)	0,463

Berdasar Tabel 4, variabel Motivasi Kerja mempunyai angka R-Square 0,451, yang memperlihatkan adanya hubungan positif yang signifikan dengan Produktivitas Karyawan (PK). Berarti, makin tinggi Motivasi Kerja, makin meningkat juga Produktivitas Karyawan.

#### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjelaskan dan menentukan apakah ada keterkaitan antara variabel-variabel dalam pendekatan PLS guna memahami pengaruh variabel antara variabel independen dan dependen dapat dilihat pada tabel Path Coefficient:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( OSTDEV)	P Values	Ket
--	---------------------	-----------------	----------------------------	------------------------	----------	-----

<b>BK→MK</b>	-0,076	-0,016	0,133	0,570	0,569	Tidak Berpengaruh Signifikam
<b>KK→MK</b>	0,348	0,336	0,142	2,459	0,014	Berpengaruh Signifikan Positif
<b>LK→MK</b>	0,464	0,474	0,125	3,704	0,000	Berpengaruh Signifikan Positif
<b>MK→PK</b>	0,680	0,687	0,110	6,194	0,000	Berpengaruh Signifikan Positif

### **Pengaruh Kesadaran Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasar pada hasil pengujian didapat angka *original sample* antara variabel KK terhadap MK diperoleh sejumlah 0,348 dengan nilai *T-Statistic* 2,459 dan standar deviasi 0,142. maka angka *p values* ialah  $0,014 > 0,05$  variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Motivasi Kerja berdampak signifikan terhadap tingkat kepercayaan 95% karena nilai *p values* berada dibawah ambang batas signifikansi yang umumnya ditetapkan pada 0,05. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika Kesadaran Keselamatan kerja dengan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan. Kesadaran yang baik akan membuat lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi staf. Hal ini dapat meningkatkan rasa tenang dan fokus karyawan dalam bekerja, sehingga menambah semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja maka akan lebih termotivasi untuk bekerja makin baik. Jadi, bisa disimpulkan jika peningkatan dalam hal kerja keras dan tanggung jawab akan meningkatkan kualitas kerja secara positif dan signifikan (Putra dkk., 2022)

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasar pada hasil analisis, hipotesis ini menyatakan hubungan negatif antara variabel Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja. Ini terbukti dengan nilai sampel asli sejumlah -0,076 dan nilai *T-Statistic* pengujian didapat angka *original sample* antara beban kerja dengan motivasi kerja sejumlah -0,076. Maka angka *p values* adalah  $0,569 > 0,05$ , maka mendapat simpulan jika tidak ada dampak dan sign antara beban kerja dengan motivasi kerja pada tingkat signifikansi yang umumnya digunakan yaitu 0,05 meskipun nilai pengaruh memperlihatkan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan motivasi kerja. Dalam konteks temuan penelitian yang telah disajikan, di mana beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan motivasi kerja karyawan di UMKM Soto Ayam Lamongan “Cak Har”, dapat diasumsikan bahwa perbedaan antara beban kerja yang dihadapi oleh karyawan dan standar waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas mungkin tidak secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi kerja mereka.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasar pada hasil pengujian yang telah dikerjakan, diperoleh angka *original sample* sejumlah 0,464 dengan angka *T-Statistic* sejumlah 3,704 dan standar deviasi sejumlah 0,125. Maka angka *p values* ialah  $0,000 < 0,05$  maka bisa diartikan jika variabel lingkungan kerja berdampak signifikan positif. Maka, bisa disimpulkan jika suasana kerja yang mendukung dan

menyenangkan mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan di UMKM Soto Ayam Lamongan Cak Har. Ada keterkaitan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja saling berkaitan. Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan suasana yang mendukung untuk karyawan (Dewi, 2018). Hal ini dapat meningkatkan semangat dan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga meningkatkan motivasi kerja mereka. Karyawan yang merasa nyaman ditempat kerja motivasi kerja akan meningkat, dan lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat konsentrasi dan produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dari hasil pengujian, didapat nilai original sample sejumlah 0,680 dan T-Statistic sejumlah 6,194 dan standar deviasi sejumlah 0,110. Maka nilai *p values* adalah  $0,000 < 0,05$  memperlihatkan jika motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dapat disimpulkan jika motivasi kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan UMKM Soto Ayam Lamongan "Cak Har". Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan bekerja di perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya, namun mereka yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih optimal, melampaui sekadar memenuhi kebutuhan. Motivasi kerja sangat berpengaruh pada produktivitas, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkannya untuk memastikan semua karyawan tetap termotivasi dalam pekerjaannya.

### **PENUTUP**

Berdasar pada analisis data menunjukkan bahwa kesadaran keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di UMKM Soto Ayam Lamongan "Cak Har". Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Sebaliknya, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, meskipun dapat mempengaruhinya secara tidak langsung. Karena itu, manajemen beban kerja yang cermat oleh perusahaan menjadi penting untuk menjaga motivasi kerja tetap optimal. Lingkungan kerja yang kondusif penting untuk meningkatkan motivasi, karena dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan karyawan berkontribusi pada peningkatan fokus dan produktivitas. Motivasi kerja yang tinggi juga terbukti mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, di mana karyawan yang termotivasi cenderung bekerja secara optimal, bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan mereka tapi juga untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *Indonesia J Occup Saf Heal*, 7(1), 20–29.
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains*, 9(1), 53–68.

- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square ( Sem-Pls) Dengan Smartpls Azuar Juliandi*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Ningsi, B. A., & Agustina, L. (2018). Analisis Kepuasan Pelanggan Atas Kualitas Produk dan Pelayanan Dengan Metode SEM-PLS. *Jurnal Statistika dan Aplikasinya (JSA)*, 2(2), 8–16.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Prabowo, C. H., & Widodo. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia Widodo 2) 2). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3), 1–11.
- Putra, D. R., Arifin, J., & Fitriani, R. (2022). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas menggunakan regresi linear berganda. *Journal Industrial Servicess*, 7(2), 281–284. <https://doi.org/10.36055/jiss.v7i2.14066>
- Triandini, D. (2022). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Sarana Warna Megah Surabaya*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2), 84–92.