



Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, Faktor Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Shertin Ayu Fitria^{1*}, Rojuaniah²

^{1,2}Universitas Esa Unggul, Indonesia

Alamat: Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Keba, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510

E-mail: shertin.af25@gmail.com¹, rojuaniah@esaunggul.ac.id²

*Korespondensi penulis: shertin.af25@gmail.com

Abstract. *Employee occupational health is of particular concern to all companies, as healthy employees are considered the pillars of organizational success. The purpose of occupational health is to increase job satisfaction and employee participation so that when measuring employee job satisfaction, occupational health is used as a major factor. This study explores the influence of occupational health, safety, and organizational commitment on employee job satisfaction at PT JNE, West Jakarta using quantitative methods. It was found that motivational factors significantly influence job satisfaction, highlighting the importance of motivating employees. Although occupational health and safety did not show a significant direct influence, their implementation remains essential to overall job satisfaction. In addition, increasing organizational commitment through employee engagement and developing corporate culture is also necessary. This research underscores the importance of effective internal communication and data-driven human resource strategies, calling on PT JNE to continuously evaluate and adapt their strategies in a dynamic work environment.*

Keywords: *Health, Safety, Motivation.*

Abstrak. Kesehatan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi semua perusahaan, karena karyawan yang sehat dianggap sebagai pilar keberhasilan organisasi. Tujuan dari kesehatan kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan partisipasi karyawan. Sehingga ketika mengukur kepuasan kerja karyawan, kesehatan kerja digunakan sebagai faktor utama. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Populasi karyawan penelitian ini dilakukan pada 100 orang karyawan di PT JNE di Jakarta Barat menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Ditemukan bahwa faktor motivasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, menyoroti pentingnya memotivasi karyawan. Meskipun kesehatan dan keselamatan kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan, penerapannya tetap esensial untuk keseluruhan kepuasan kerja. Selain itu, peningkatan komitmen organisasional melalui keterlibatan karyawan dan pengembangan budaya perusahaan juga diperlukan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya komunikasi internal yang efektif dan strategi sumber daya manusia yang berbasis data, mengajak PT JNE untuk terus mengevaluasi dan mengadaptasi strategi mereka dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Kata kunci: Kesehatan, Keselamatan, Motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Kesehatan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi semua perusahaan (Ramos *et al.*, 2022). Menurut Mangkunegara (2019), karyawan yang sehat dianggap sebagai pilar keberhasilan organisasi. Maka, pentingnya bagi perusahaan untuk mengeluarkan serangkaian kebijakan atau aturan ketat dalam melindungi kesehatan mental dan fisik pekerja serta memperbaiki lingkungan kerja karyawan (Turkmenoylu, 2021). Risiko kesehatan kerja yang

dirasakan karyawan sangat penting untuk hasil kerja individu dan pengembangan perusahaan (Arezes & Miguel, 2021). Hal ini menjadi topik penting yang signifikansi dimana tingkat risiko kesehatan kerja yang dirasakan karyawan akan sangat menentukan kepuasan kerja (Kouabenan *et al.*, 2020). Kepuasan kerja karyawan menjadi kekuatan pendorong utama untuk menciptakan nilai, kreativitas, dan kinerja dalam bekerja yang akan mempengaruhi keadaan kerja karyawan dan perilaku pengambilan keputusan (Ganster & Rosen, 2020). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda atau bersifat individual (Schultz, 2021). Hal ini dikarenakan kepuasan kerja menjadi cara pandang seseorang tentang pekerjaannya baik yang bersifat positif maupun negatif (Siagian, 2020). Dalam menganalisis kepuasan kerja karyawan terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan (Martoyo, 2019). Sehingga dapat dikatakan sebagai suatu sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nielsen *et al.* (2021) menyatakan bahwa pekerjaan dengan risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan menjadi stres dan komitmen organisasi menjadi rendah. Mengingat karyawan adalah aset inti dari sebuah perusahaan maka rasa aman dalam bekerja menjadi jenis kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan agar karyawan merasa puas (Sapkota *et al.*, 2020).

Beberapa kajian empiris sudah membuktikan bahwa kesehatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Dov, 2020; Chung *et al.*, 2020; Ganster & Rosen, 2020; Cox & Cheyne, 2021; Syah *et al.*, 2021). Kemudian keselamatan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Gyeke & Salminen, 2019; (Subrahmaniam, 2019); (Chaughey, 2019); (Lin, 2020); (Turkmenoylu, 2021). Selanjutnya adanya hubungan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan (Tahir, 2018; Tobing, 2019; Wateknya, 2020; Setiawan, 2021).

Penelitian terdahulu telah meneliti pengaruh komitmen organisasional, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung (Sarmuji & Aryani, 2019; Wirawan & Sriathi, 2022; Afni & Mahyarni, 2023). Namun demikian pada penelitian ini menambahkan motivasi sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan. Byrne (2017) menjelaskan dalam teori Herzberg, motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong orang untuk dapat memenuhi kebutuhan tingkat atasnya dan merupakan penyebab orang menjadi puas atas pekerjaannya.

Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan, menumbuhkan komitmen organisasional yang memuaskan serta memperhatikan faktor motivasi. Dengan demikian, karyawan akan menjadi lebih produktif serta memberikan rasa nyaman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan, keselamatan, komitmen organisasional, faktor motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kesehatan Kerja

Mathis & Jackson (2018), kesehatan kerja adalah bebasnya karyawan dari penyakit fisik atau emosional. Sedangkan menurut Gibson (2020) kesehatan kerja adalah sumber daya kehidupan sehari-hari bagi karyawan, termasuk ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena dengan tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy (2020) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2017) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, escalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi dan lain-lain.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan memihak dan berkomitmen pada suatu organisasi, dengan tujuan untuk mempertahankan keanggotaannya (Sakti *et al.*, 2020). Menurut Samsuddin, (2018), komitmen organisasi merupakan janji atau kontrak untuk melakukan sesuatu, tercermin dalam tindakan dan pengakuan yang berasal dari watak seseorang.

Faktor Motivasi

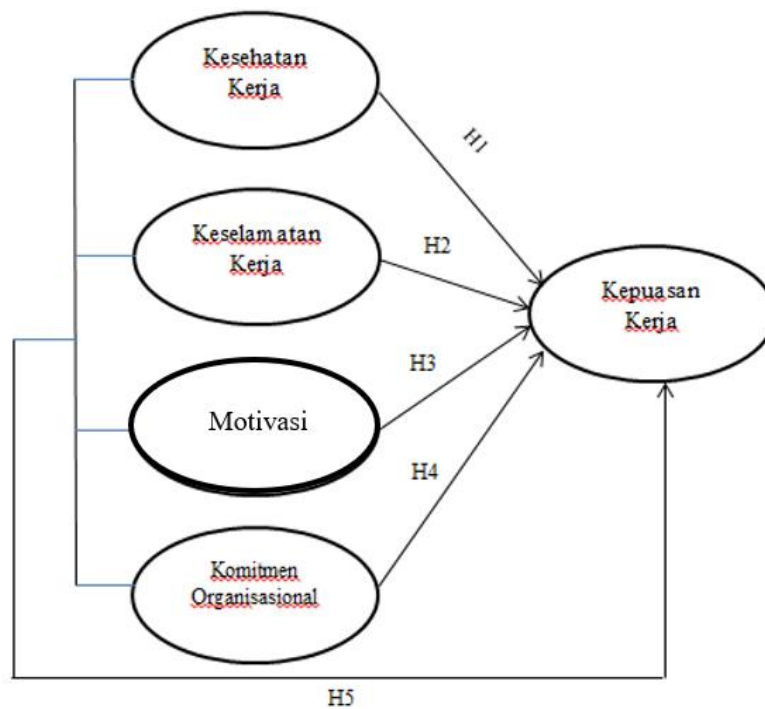
Fahmi (2016) mengemukakan bahwa faktor motivasi adalah faktor yang mendorong semangat karyawan guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Menurut George (2016) faktor motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Azwar (2017) mendefinisikan faktor motivasi yaitu rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau

sekolompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Chaswa *et al.* (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi afektif positif individu terhadap lingkungan sasaran sebagai hasil penilaian individu terhadap sejauh mana kebutuhannya dipenuhi oleh lingkungan. Navarro *et al.* (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional yang menentukan sejauh mana orang menyukai pekerjaannya.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian



Sumber : penulis, 2023

Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian :

- H₁ : Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₂ : Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₄ : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H₅ : Kesehatan, keselamatan, komitmen organisasional, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal. Penelitian ini menggunakan kesehatan kerja, keselamatan kerja, komitmen organisasional, faktor motivasi sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam bentuk google form kepada karyawan PT JNE dalam hal ini yang sesuai dengan kriteria populasi dan sampel diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 (1= sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta Barat. Teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Dalam penelitian dengan model regresi berganda, setiap variabel setidaknya harus mendapatkan minimal 10 sampel. Karena ada 5 variabel dalam penelitian ini (independen + dependen), ukuran sampelnya adalah minimal 10 x 5 variabel = 50 sampel. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menilai pengaruh variabel bebas, yaitu kesehatan kerja, keselamatan kerja, faktor motivasi, dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan. Model regresi berganda yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \beta_4 \cdot X_4 + e$.

Setelah rangkaian uji sebelumnya untuk mengetahui gambaran dan syarat uji, tahap selanjutnya adalah uji hipotesis. Pengujian ini menjawab rumusan masalah berdasarkan pengaruhnya terhadap masing-masing variabel dependen independen (parsial) dan semua variabel independen dalam variabel dependen (simultan). Pada uji-t (parsial) maupun uji-f (simultan) indikator pokok adalah melihat perbandingan nilai p (nilai probabilitas) dengan nilai signifikan. Apabila nilai p lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 maka hipotesis ditolak sebaliknya (Gujarati, 2022). Melihat seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Supaya seseorang tahu seberapa besar pengaruh variabel independen maka dengan cara melihat nilai *Adjusted R Square*. Ketika nilainya mendekati satu, nilai tersebut disebut variabel bebas. Artinya berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Tetapi apabila mendekati 0 maka memiliki pengaruh yang kecil (Ghozali, 2019). Sehingga jika nilainya mendekati nol, maka perlu dilihat kembali variabel mana yang mempengaruhi variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden penelitian pada karyawan PT JNE menunjukkan gambaran yang komprehensif. Secara geografis, seluruh responden (100%) berasal dari Jakarta Barat, mencerminkan kehadiran kuat perusahaan di wilayah tersebut. Distribusi jenis kelamin yang seimbang (49% laki-laki, 51% perempuan) mencerminkan upaya PT JNE dalam menciptakan lingkungan kerja inklusif. Mayoritas responden (44%) berusia 21-30 tahun, namun keberagaman usia juga terlihat dengan signifikan dari kelompok usia 31-40 tahun. Dari segi status karyawan, 75% adalah karyawan tetap, sementara 25% merupakan karyawan kontrak, memberikan wawasan tentang stabilitas tenaga kerja dan kebutuhan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan kontrak. Terakhir, keberagaman tingkat pendidikan (75% latar belakang D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3 dan 25% SMA/SMK).

Pada tahap hasil penelitian, dalam uji instrumen penelitian yang dapat dilihat dalam uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa valid pernyataan dan pertanyaan kuesioner dengan melihat perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel (Sugiyono, 2019). Adapun hasil pengujian nya dapat dilihat dalam lampiran 6 (tabel 30, 32, 34, 36, 38).

Berdasarkan hasil uji, dapat diketahui jika semua r hitung melebihi dari nilai r tabel yang mana ini menunjukkan item kuesioner mampu dikatakan valid. Uji instrumen selanjutnya adalah reliabilitas yang digunakan untuk menguji seberapa konsisten kuesioner ketika diuji beberapa kali. Uji ini menitikberatkan pada Cronbach alpha $> 0,60$ dan dianggap tidak dapat diandalkan jika Cronbach alpha $< 0,60$ (Ghozali, 2019). Dengan begitu, hasilnya dapat dilihat dari lampiran 6 (tabel 31, 33, 35, 37, 39).

Uji asumsi klasik dengan multikolinearitas bertujuan untuk menguji tiap variabel berhubungan linier atau berkorelasi. Adapun syarat dikatakan tidak ada korelasi adalah jika nilai VIF kurang dari 10 atau tolerance lebih dari 0,1 (Ghozali, 2022). Sedangkan untuk normalitas bertujuan untuk melihat kenormalan distribusi data dengan menguji nilai sig $>$ dari nilai alpha (α) sebesar 0,05. Dapat dilihat pada lampiran 6 (tabel 41), yang mana semua hasil tolerance lebih dari 0,1, VIF dibawah 10, serta nilai signifikansi exact dari lampiran 6 (tabel 40) melebihi 0,5. Dengan begitu tidak ada gejala multikolienaritas dan data tersebar dengan normal. Uji asumsi klasik masih ada uji heterokedastisitas yang digunakan untuk melihat apakah model regresi mengalami kesamaan. Untuk mengetahuinya, maka dapat dilihat pada lampiran 6 (gambar 2). Uji heteroskedastisitas didasarkan pada uji scatterplot jika data menyebar, maka dikatakan tidak ada heteroskedastisitas. Diketahui data menyebar disekitaran

0 dari sumbu X dan Y serta tidak membentuk pola tertentu. Maka disimpulkan tidak ada gejala model regresi mengalami kesamaan.

Setelah semua uji instrumen dan asumsi klasik sudah memenuhi syarat, maka tinggal mengetahui hasil pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial dan simultan di tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig. Coefficient	Keterangan
Kesehatan kerja	0,697	Tidak berpengaruh
Keselamatan Kerja	0,957	Tidak berpengaruh
Faktor Motivasi	0,000	Berpengaruh
Komitmen Organisasional	0,447	Tidak berpengaruh

Pada uji parsial memakai signifikansi *coefficient* untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial). Signifikansi diambil dari nilai alpha penelitian yaitu 0,05 sebagai dasar jika mendapatkan nilai sig dibawahnya, maka diputuskan berpengaruh. Secara parsial, melihat pada signifikansi *coefficient* hanya Faktor motivasi yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Kemudian secara persamaan regresi, dapat dinyatakan berikut:

$$Y = Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 4,581 + 0,039 + (-0,003) + (-0,040) + 0,500 + e$$

Setelah diketahui H1 hingga H4 dengan uji parsial, langkah selanjutnya adalah menguji H5 dengan mengetahui hasil pengaruh simultan. Uji simultan dilakukan dengan melihat hasil signifikansi Anova kemudian dibandingkan dengan nilai alpha. Dan secara simultan diketahui semua variabel berpengaruh secara serentak pada kepuasan kerja. Kemudian, diperkuat lagi dengan nilai R² bahwa variabel bebas mampu mempengaruhi sebesar 69,1% terhadap variabel terikat

Diskusi

1) Hubungan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT JNE. Meski menurut Bakker & Demerouti, (2021), kepuasan kerja berkaitan erat dengan kondisi kerja, kondisi kerja yang tidak sehat tidak selalu berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian terdahulu dari yang mana kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Dov, 2020); Chung *et al.*, 2020; Ganster & Rosen, 2020; Syah *et al.*, 2021).

2) Hubungan Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja

Meskipun sejumlah penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan (Gyeke & Salminen, 2019; Subrahmaniam, 2019; Chaughey, 2019; Lin, 2020; Turkmenoylu, 2021), Namun, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan keselamatan kerja tidak selalu menjadi dasar ukuran penting lagi untuk kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di PT JNE. Hal ini pun dikarenakan PT JNE juga sudah memberikan jaminan keselamatan kerja dengan asuransi kecelakaan kerja.

3) Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ini, ditegaskan bahwa faktor motivasi, khususnya penghargaan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang berpengaruh ini disebabkan karyawan merasa termotivasi melakukan hasil karena ada penghargaan prestasi kerja berupa bonus hingga jabatan yang diberikan oleh PT JNE. Dari kuesioner penelitian, dapat diketahui jika indikator keberhasilan meraih prestasi kerja dan pemberian penghargaan mendapatkan poin tertinggi. Oleh karena itu, karyawan sangat termotivasi yang terbaik dan tepat waktu dibuktikan dengan hasil kinerja dan tanggung jawab kerja mereka.

4) Hubungan Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal itu disebabkan karena karyawan telah bekerja dalam perusahaan tersebut untuk waktu yang cukup lama, sehingga terjalinlah tingkat komitmen kerja yang tinggi di antara mereka. Seiring berjalannya waktu, hubungan yang terjalin memberikan rasa kepercayaan dan keterikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, sehingga kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada aspek materiil juga, tetapi juga pada nilai-nilai seperti pengakuan, loyalitas, dan hubungan kerja yang baik.

5) Hubungan Kesehatan, Keselamatan, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ini, ditemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan, keselamatan, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan atau secara serentak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mencatat bahwa kesehatan, keselamatan kerja, kompensasi, dan faktor motivasi, seperti yang dijelaskan dalam teori Herzberg,

memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja oleh (Thant & Chang (2020) ; Alrawahi *et al.* (2020); Yang *et al.* (2022); Singh & Bhattacharjee, 2019). Dari hasil penelitian ini, membuktikan ada bahwa dalam aspek kepuasan kerja, karyawan harus diberikan perhatian kesehatan dan keselamatan kerja. Namun, selain dari stimulus eksternal dari pemberian perusahaan, faktor internal seperti motivasi dan komitmen dari karyawan sangat penting untuk diperhatikan dan dijaga karena karyawan adalah aset yang berharga. cenderung menginginkan dukungan dan feedback yang besar dari tempat bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT JNE, meskipun kepuasan kerja berkait erat dengan kondisi kerja. Keselamatan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, mungkin karena adanya fasilitas asuransi kesehatan dan keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Begitu pula dengan komitmen organisasional yang juga menunjukkan tidak berpengaruh karena karyawan sudah bekerja lama sehingga komitmen kerja sudah terbentuk. Di sisi lain, motivasi, terutama melalui penghargaan prestasi kerja, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Meski begitu, dari uji simultan semua faktor saat diujikan masih berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PT JNE disarankan lebih fokus terhadap peningkatan motivasi karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Meski kesehatan kerja, keselamatan kerja, komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal itu disebabkan oleh fasilitas yang diberikan perusahaan sudah dicukupi.

DAFTAR REFERENSI

- Arezes, P., & Miguel, A. (2021). Risk perception and safety behaviour: A study in an occupational environment. *Safety Science*, *137*, 105131. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105131>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2021). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *36*(1), 1–30. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2019-0437>
- Barling, J., & Hutchinson, I. (2018). Commitment vs safety-based control practices, safety reputation, and safety climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *35*(3), 339–352. <https://doi.org/10.1002/cjas.1454>
- Chaswa, E., Kosamu, I. B., Kumwenda, S., & Utembe, W. (2020). Risk perception and its influencing factors among construction workers in Malawi. *Safety Science*, *130*, 104896. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104896>
- Chaughey, D. (2019). Best practices for promoting safety and job satisfaction: A comparison of three North American hospitals. *Journal of Social Science*, *46*(1), 42–56. <https://doi.org/10.1080/00236297.2019.1621880>
- Chung, E., Jung, Y., & Sohn, Y. (2020). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, *132*, 104991. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104991>
- Cox, S., & Cheyne, A. J. (2021). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science*, *139*, 105198. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105198>
- Dov, Z. (2020). Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework. *Safety Science*, *129*, 104767. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104767>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2021). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, *122*, 103472. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103472>
- Ganster, D., & Rosen, C. (2020). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, *46*(6), 986–1014. <https://doi.org/10.1177/0149206320904446>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, S. (2020). *Theory and implications for human resource development*. *Journal of Human Resource Development*, *15*(2), 118–130. <https://doi.org/10.1177/0802975220>
- Gyeke, S., & Salminen, S. (2019). Understanding industrial accidents: The role of job satisfaction. *Journal of Social Science*, *21*(4), 50–65. <https://doi.org/10.1080/00236124.2019.1577487>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Bumi Aksara.

- Kouabenan, D., Ngueutsa, R., & Mbaye, S. (2020). Safety climate, perceived risk, and involvement in safety management. *Safety Science*, *131*, 104897. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104897>
- Lin, Y. (2020). Modeling key organizational factors of safety management system performance. *Journal of Management Modeling*, *7*(2), 143–157. <https://doi.org/10.12933/jmm.2020.0143>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (2nd ed.). Remaja Rosdakaya.
- Meurs, J., & Perrewé, P. (2020). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management*, *37*, 1143-1159. <https://doi.org/10.1177/0149206320910739>
- Navarro-Abal, Y., Saenz de la Torre, L., Gomez Salgado, J., & Climent Rodriguez, J. (2020). Job satisfaction and perceived health in Spanish construction workers during the economic crisis. *Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(14), 1234. <https://doi.org/10.3390/ijerph15141234>
- Nielsen, M., Mearns, K., Matthiesen, S., & Eid, J. (2021). Using the job demands-resources model to investigate risk perception, safety climate, and job satisfaction in safety-critical organizations. *Journal of Psychology*, *52*, 465–475. <https://doi.org/10.1080/00223980.2021.1865184>
- Parker, S., & Dinding, T. (2018). *Work and job design: Organizing work to improve well-being and affect*. Sage.
- Permanasari, J. (2021). Analisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Sosial*, *1*(4), 132–145.
- Portell, M., Gil, R., Losilla, J., & Vives, J. (2020). Characterizing occupational risk perception: The case of biological, ergonomic, and organizational hazards in Spanish healthcare workers. *Journal of Psychology*, *17*(12), 2412–2425. <https://doi.org/10.3390/jpsyg12060163>
- Ramos, A., McGinley, M., & Carlo, G. (2021). The relations of workplace safety, perceived occupational stress, and adjustment among Latino/A immigrant cattle feedyard workers in the China. *Safety Science*, *137*, 105221. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105221>
- Ramos, D., Afonso, P., & Rodrigues, M. A. (2022). Integrated management systems as a key facilitator of occupational health and safety risk management: A case study in a medium-sized waste management firm. *Journal of Cleaner Production*, *332*, 129973. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.129973>
- Rundmo, T., & Iversen, H. (2020). Risk perception and driving behaviour among adolescents in two Norwegian counties before and after a traffic safety campaign. *Safety Science*, *133*, 105015. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105015>

- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 12–26. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.356>
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Indomedia Pustaka*.
- Sapkota, S., Lee, A., Karki, J., Makai, P., Adhikar, S., Chaudhuri, N., & Fossier Heckmann, A. (2020). Risks and risk mitigation in waste-work: A qualitative study of informal waste workers in Nepal. *Public Health Practice*, 7, 202–208. <https://doi.org/10.1016/j.phpr.2020.03.001>
- Shan, B., Liu, X., Gu, A., & Zhao, R. (2022). The effect of occupational health risk perception on job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 132–145. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010132>
- Spector, P. (2021). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *Journal of Community Psychology*, 29(5), 612–625. <https://doi.org/10.1002/jcop.20576>
- Subrahmaniam, C. (2019). Praktek manajemen keselamatan dan kepatuhan keselamatan di usaha kecil menengah: Peran mediasi partisipasi keselamatan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 170–182.
- Sulistyarini, L. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada CV Sahabat di Klaten. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(2), 101–110.
- Suwatno, & Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Swasto, & Bambang. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. UB Press.
- Syah, T. Y. R., Munthe, R. M., Dewanto, D., & Roespinoedji, R. (2021). The moderating effects of risk and subjective norm perception towards consumers' trust and online purchase intention. *Review of International Geographical Education*, 1(6), 1268–1279. <https://doi.org/10.48047/rigeo>
- Tahir, E., & Suci, R. P. (2018). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 34–48.
- Turkmenoylu, M. A. (2021). Kesehatan dan keselamatan kerja dan kepuasan kerja: Efek moderasi peran kemenduaan. *Jurnal Ilmu Sosial Universitas Mus Alparlan*, 9(4), 81–95.
- Ukhisia, B., A, G. R., & H, A. (2019). Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan metode partial least squares. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 14(2), 142–158.
- Utaminingsih, A., & Aliflulahtin, S. (2014). *Perilaku organisasi*. CV. UB Press.

- Xia, N., Wang, X., Griffin, M., Wu, C., & Liu, B. (2020). Do we see how they perceive risk? An integrated analysis of risk perception and its effect on workplace safety behavior. *Accident Analysis & Prevention*, *144*, 105607. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2020.105607>
- Zhou, L., Xin, Z., Bai, L., Wan, F., Wang, Y., Sang, S., Liu, S., Zhang, J., & Liu, Q. (2020). Perceptions of heat risk to health: A qualitative study of professional bus drivers and their managers in Jinan, China. *Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(12), 4216. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124216>