

**PENGARUH PROGRAM AUDIT MANAJEMEN KESELAMATAN  
KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN PENILAIAN KINERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA DENGAN BUDAYA ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Palembang)**

**SKRIPSI**



**Nama : Adinda Maharani  
Nim : 222020016**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

**PENGARUH PROGRAM AUDIT MANAJEMEN KESELAMATAN  
KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN PENILAIAN KINERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA DENGAN BUDAYA ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Palembang)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



**Nama : Adinda Maharani  
Nim : 222020016**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Adinda Maharani  
Nim : 222020016  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Judul : Pengaruh Program Audit Manajemen Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2024



Adinda Maharani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Program Audit Manajemen Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi  
Nama : Adinda Maharani  
NIM : 222020016  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Mata Kuliah : Pemeriksaan Manajemen

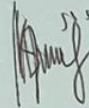
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Maret 2024

Pembimbing I,



**Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA**  
NIDN/NBM:0216106902/944806

Pembimbing II,



**Mella Handayani, S.E., Ak., M.Si**  
NIDN/NBM:0211128702/1188707

Mengetahui,  
Dekan

u.p. Ketua Program Akuntansi



**Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA**  
NIDN/NBM:0216106902/944806

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**”Ketika impian mu terlihat tidak bisa di capai jangan ubah impian mu tapi ubah lah cara mengejanya”**

**(Adinda Maharani)**

**”Kesuksesan dan Kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah bahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”**

**(Adinda Maharani)**

**Dengan izin-Mu dan Rahmat-Mu Ya Allah**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

- **Ayah dan Ibuku tercinta**
- **Dosen Pembimbingku**
- **Almamaterku**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

## PRAKATA

### **Assalamu'alikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang dan atas segala limpahan rahmat, karunia, serta Hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Audit Manajemen Keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan Penilaian kinerja terhadap produktivitas Sumber daya manusia dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Kota Palembang)”, telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi pada program strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini masih banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan dan bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan Berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut bisa dapat diatasi. Penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya khususnya pada orang tua penulis Ayah Kohar, dan Ibu Isnaini yang selalu mengirimkan doa, dukungan, semangat, nasihat dan kasih sayang. Penulis juga mengucapkan terimakasih pada Pembimbing I Bapak Dr. Betri

S.E.,Ak.M.Si.CA dan pembimbing II ibu Mella Handayani S.E.,Ak., M.Si yang telah sabar, tekun dan tulus serta dengan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi dan arahan dan saran-saran yang membangun serta sangat beerharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Selain itu disampaikan juga ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS,S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri S.E., Ak., M.Si., CA. Selaku Pembimbing Akademik dan ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Univeristas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta para sraf dan karyawan.
6. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselsaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun Skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan , maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWt meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, Aamiin.

**Wassalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Palembang, Maret 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>16</b>
<b>A. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>16</b>
1. Landasan Teori.....	16
2. Penelitian Sebelumnya.....	32
<b>B. KERANGKA PEMIKIRAN</b> .....	<b>41</b>
1. Pengaruh Program Audit Manajemen Keselamatan Kerja,Kesehatan Kerja,dan Penilaian Kinerja Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas sumber daya Manusia.....	41
2. Pengaruh Program Audit Manajemen Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia .....	42
3. Pengaruh Program Audit Manajemen Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia .....	43

4. Pengaruh Program Audit Manajemen Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia .....	44
5. Pengaruh Program Audit Manajemen Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi .....	45
6. Pengaruh Program Audit Manajemen Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi .....	47
7. Pengaruh Program Audit Manajemen Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi .....	48
<b>C. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>51</b>
1. Secara Simultan.....	51
2. Secara Parsial .....	51
3. Secara Moderasi .....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Jenis Penelitian.....	52
B. Lokasi Penelitian .....	53
C. Operasionalisasi Variabel .....	55
D. Populasi dan Sampel .....	57
E. Data Yang Diperlukan.....	59
F. Metode Pengumpulan Data.....	60
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>78</b>
A. Hasil Penelitian .....	78
1. Gambaran Singkat Tentang Perusahaan Manufaktur di Kota Palembang.....	78
2. Gambaran Umum Responden Penelitian.....	79
3. Jawaban Responden.....	80
4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	84
a. Variabel Program Audit Manajemen Keselamatan Kerja.....	85

b. Variabel Kesehatan Kerja .....	87
c. Variabel Penilaian kinerja .....	91
d. Variabel Budaya Organisasi.....	97
e. Variabel Produktivitas Sumber Daya Manusia .....	104
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	110
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	132
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>142</b>
A. Kesimpulan .....	142
B. Saran.....	143
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Survei Pendahuluan .....	11
Tabel I.2	Survei Pendahuluan (Lanjutan).....	12
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	38
Tabel II.2	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya (Lanjutan) .....	39
Tabel II.3	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya (Lanjutan) .....	40
Tabel III.1	Daftar Perusahaan Manufaktur Di Kota Palembang .....	53
Tabel III.2	Daftar Perusahaan Manufaktur Di Kota Palembang (Lanjutan).....	54
Tabel III.3	Operasionalisasi Variabel.....	55
Tabel III.4	Operasionalisasi Variabel (Lanjutan) .....	56
Tabel III.5	Operasionalisasi Variabel (Lanjutan) .....	57
Tabel III.6	Hasil seleksi sampel dengan metode purposive sampling .....	59
Tabel III.7	Daftar perusahaan manufaktur yang menjadi responden.....	59
Tabel IV.1	Daftar Perusahaan Manufaktur dikota Palembang yang Bersedia Mengisi Kuesioner .....	78
Tabel IV.2	Jumlah Responden.....	79
Tabel IV.3	Deskriptif Karakteristik Responden .....	80
Tabel IV.4	Hasil Total Jawaban Responden .....	83
Tabel IV.5	Hasil Total Jawaban Responden (lanjutan) .....	84
Tabel IV.6	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator keadaan tempat lingkungan kerja.....	85
Tabel IV.7	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator pemakaian peralatan kerja .....	86
Tabel IV.8	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pengaturan Udara.....	88
Tabel IV.9	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator kondisi fisik pegawai.....	89
Tabel IV.10	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner indikator pengaturan pencahayaan dan penerangan.....	90
Tabel IV.11	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner indikator kualitas kerja .....	92
Tabel IV.12	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Inisiatif.....	93
Tabel IV.13	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Ketepatan Waktu.....	94

Tabel IV.14	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kemampuan .....	95
Tabel IV.15	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Komunikasi.....	96
Tabel IV.16	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Inovasi .....	97
Tabel IV.17	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Stabilitas .....	98
Tabel IV.18	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Orientasi pada orang-orang atau karyawan.....	99
Tabel IV.19	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Orientasi pada Hasil ..	100
Tabel IV.20	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator bersikap tenang .....	101
Tabel IV.21	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator perhatian pada rincian .....	102
Tabel IV.22	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator orientasi pada kolaborasi atau tim .....	103
Tabel IV.23	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kemampuan .....	105
Tabel IV.24	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator meningkatkan hasil yang dicapai .....	106
Tabel IV.25	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator semangat kerja .....	107
Tabel IV.26	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator pengembangan diri ....	108
Tabel IV.27	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator mutu dan efisiensi .....	109
Tabel IV.28	Hasil pengujian validitas variabel audit manajemen keselamatan kerja .....	110
Tabel IV.29	Hasil pengujian validitas variabel kesehatan kerja .....	111
Tabel IV.30	Hasil Pengujian validitas variabel penilaian kinerja .....	112
Tabel IV.31	Hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi.....	113
Tabel IV.32	Hasil Pengujian validitas variabel produktivitas sumber daya manusia .....	114
Tabel IV.33	Hasil pengujian Reliabilitas .....	115
Tabel IV.34	Hasil Uji Deskriptif .....	116
Tabel IV.35	Hasil uji normalitas .....	118
Tabel IV.36	Hasil Uji Multikolinearitas .....	119
Tabel IV.37	Hasil output SPSS Uji Heterokedasitas .....	120
Tabel IV.38	Hasil Uji Determinasi .....	123
Tabel IV.39	Hasil Uji F.....	124

Tabel IV.40 Hasil Uji T dan Uji Analisis regresi berganda .....	125
Tabel IV.41 Hasil Uji MRA pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia yang dimoderasi budaya organisasi .....	127
Tabel IV.42 Hasil Uji MRA pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia yang dimoderasi budaya organisasi .....	128
Tabel IV.43 Hasil Uji MRA pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia yang dimoderasi budaya organisasi .....	129
Tabel IV.44 Hasil Uji MRA pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia yang dimoderasi budaya organisasi .....	129
Tabel IV.45 Hasil Uji MRA pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia yang dimoderasi budaya organisasi .....	130
Tabel IV.46 Hasil Uji MRA pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia yang dimoderasi budaya organisasi .....	131

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	50
-------------------------------------	----

## ABSTRAK

**Adinda Maharani/222020016/Pengaruh Program Audit Manajemen Keselamatan kerja, Kesehatan Kerja, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Palembang)**

Berdasarkan Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh program audit manajemen keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Tempat penelitian dilakukan pada perusahaan manufaktur di kota Palembang sebanyak 4 perusahaan. Data yang digunakan yaitu data primer teknik pengumpulan data yaitu melalui kuesioner. Metode pengumpulan menggunakan sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah Manager SDM beserta staf, HRD, Manager K3 beserta staf, Auditor internal dan supervisor sebanyak 52 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil pengujian pada Uji F menunjukkan bahwa program audit manajemen keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia. Hasil penelitian pada uji T program audit manajemen keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia, kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia, dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia. Pada hasil uji MRA Budaya organisasi merupakan *Predictor Moderator* untuk pengaruh program audit manajemen keselamatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia, budaya organisasi merupakan *quasi moderator* untuk pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia, dan budaya organisasi merupakan *predictor moderator* untuk pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia. Pada hasil uji R, nilai menunjukkan bahwa variabel produktivitas sumber daya manusia dipengaruhi 83% variabel program audit manajemen keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan penilaian kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci : Keselamatan, Kesehatan, Penilaian, Produktivitas, Budaya**

## **ABSTRACT**

***AdindaMaharani/222020016/The Effect of Management Audit Programs for Occupational Safety, Occupational Health, and Performance Assessment on Human Resource Productivity with Organizational Culture as a Moderating Variable (Empirical Study of Manufacturing Companies in Palembang City)***

*Based on the research objective of this study, what is the influence of the work safety management audit program, work health and performance assessment on human resource productivity with organizational culture as a moderating variable. The type of this research is associative research. The location of the research was carried out at 4 manufacturing companies in the city of Palembang. The data used was primary data, the data collection technique was through questionnaires. The collection method used sampling. The population in this research was the HR Manager and staff, HRD, K3 Manager and staff, internal auditors and supervisors totaling 52 respondents. The analysis method used is quantitative analysis. The test results in the F test show that the work safety management audit program, work health and performance assessment have an effect on human resource productivity. The results of the research on the T test of the work safety management audit program do not have an effect on human resource productivity, occupational health has no effect on human resource productivity, and performance appraisal has an effect on human resource productivity. In the MRA test results, organizational culture is a Moderator Predictor for the influence of the work safety management audit program on human resource productivity, culture Organization is a quasi moderator for the influence of occupational health on human resource productivity, and organizational culture is a moderator predictor for the influence of performance appraisal on human resource productivity. In the R test results, the value shows that the human resource productivity variable is influenced by 83% of the management audit program variable. work safety, work health, and performance appraisal. Meanwhile the remaining 17% is influenced by other variables outside this research.*

***Keywords: Safety, Health, Assessment, Productivity, Culture***

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Banyaknya kasus tentang kecelakaan kerja di Indonesia menimbulkan keprihatinan dan tentunya diperlukan perhatian khusus dari berbagai pihak. Kecelakaan kerja seringkali kita jumpai di perusahaan-perusahaan, baik perusahaan industri ataupun perusahaan manufaktur. Pada era globalisasi ini persaingan industri energi yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan Industri energi salah satunya adalah listrik yang telah menjadi kebutuhan utama bagi masyarakat modern. Listrik telah mengubah peradaban manusia menjadi lebih mudah, cepat, efisien, efektif, dan produktif sejak pertama kali ditemukan. Listrik telah mengalami kemajuan yang signifikan, hal ini terlihat dengan adanya usaha-usaha yang telah dan sedang dilakukan dalam perkembangannya.

Pada setiap perusahaan lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan

untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Undang-undang tersebut menekankan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Secara spesifik, pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja perlu dan sangat penting karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

Program tersebut pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan seperti yang telah dikonfirmasi secara tidak langsung dalam undang-undang yang telah diuraikan sebelumnya bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan penerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas (Rivai, 2014: 309).

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari

manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan dan kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin, tetapi frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak terjadi karena faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan.

Betri (2023 : 123) menjelaskan audit sumber daya manusia adalah suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan Bersama, selain pengertian diatas ada kutipan lain yang menjelaskan “Audit Sumber Daya Manusia (*Human Resource Audit*) adalah suatu evaluasi terhadap aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk membenahi organisasi tersebut.

Audit menelaah seberapa baik manajer mematuhi kebijakan SDM. Jika manajer mengabaikan kebijakan SDM atau melanggar peraturan hubungan karyawan audit akan mengungkapkan kesalahan-kesalahan ini sehingga tindakan korektif dapat segera diambil. Ketaatan terhadap hukum sangat penting, Di samping memastikan ketaatan audit dapat meningkatkan citra departemen SDM dan kontribusinya terhadap perusahaan. Manajer operasi dapat memperoleh respek yang lebih tinggi

untuk departemen pada saat tim audit meminta pandangan mereka. Karena pada dasarnya departemen SDM merupakan departemen pelayanan. Tindakan ini dapat memperbesar kontribusinya terhadap tujuan-tujuan organisasi perusahaan.

Betri ( 2023 : 155) menjelaskan keselamatan kerja adalah keselamatan keselamatan yang bertalian dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan nya serta cara-caraa melakukan pekerjaan. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prkatiknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan usaha preventif dan kutatif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja dan terhadap penyakit-penyakit umum.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagaimana halnya aspek-aspek tentang pengaturan tenaga kerja, sedang berada pada fase 'kesejahteraan', terutama para buruh. karyawan suatu perusahaan diharapkan selalu berada dalam kondisi kesehatan dan produktivitas kerja yang tinggi, maka mereka memerlukan suatu keseimbangan yang menguntungkan dari faktor beban kerja dan beban tambahan akibat dari lingkungan kerja kapasitas kerja. Audit atas perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan adanya tanggung jawab dari perusahaan untuk menjamin keselamatan dan Kesehatan dari pegawai, memastikan

bahwa seluruh pegawai berhak atas perlindungan tenaga kerja, dan memastikan bahwa perlindungan tenaga kerja pada perusahaan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Meily (dalam Putra, Reynaldo E, 2018) bahwa Kesehatan kerja adalah tingkat kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial seluruh karyawan yang dijaga dan ditingkatkan pada level yang tinggi dengan usaha - usaha yang dilakukan perusahaan. Era globalisasi, keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi sebuah kebutuhan dalam setiap bagian kerja baik yang berada dilapangan ataupun didalam ruangan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengancam dirinya baik berasal dari individu maupun lingkungan kerjanya. Dalam

Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, pasal 23 menyatakan bahwa upaya Keselamatan dan kesehatan kerja harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan.

Tujuan dari dilakukannya audit untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki prosedur pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, prosedur pelatihan dan pengembangan tenaga kerja telah dilaksanakan sesuai dengan SOP, prosedur pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan prosedur perekrutan SDM pada perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan perusahaan telah membentuk perencanaan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja serta telah membentuk anggaran untuk pelaksanaannya.

Penilaian kinerja adalah kegiatan menilai dan mengevaluasi pencapaian, kemampuan, dan melihat pertumbuhan dari karyawan. Kegiatan yang satu ini sangat perlu dilakukan oleh setiap perusahaan agar bisa mengevaluasi kinerja dan meningkatkan produktivitas dari karyawan. Ketika karyawan menghadapi evaluasi kinerja maka produktivitas kerja mereka dapat meningkat ataupun menurun. Mengelola kinerja karyawan secara efektif membantu dalam meningkatkan tingkat operasi bisnis. Terpenuhinya tujuan organisasi terjadi ketika karyawan memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik. Saat ini, perusahaan berjuang untuk

keberlanjutan dan mendapatkan keunggulan kompetitif melalui perencanaan strategis yang kuat dan sumber daya manusia yang profesional. Di abad ke-21, sumber daya manusia merupakan kekuatan yang signifikan bagi perusahaan untuk lebih merancang sistem dan strategi yang produktif. Hubungan antara kinerja karyawan dan pemenuhan tujuan organisasi secara keseluruhan telah dieksplorasi. Produktivitas dan motivasi karyawan dapat dibangun dengan bantuan sistem penilaian kinerja.

Penilaian kinerja harus dilakukan seperti penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan berbatas waktu, sasaran atau standar yang jelas sangat diperlukan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan dan akan memudahkan kegiatan penilaian kinerja. Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki setiap perusahaan, semua kegiatan manajemen yang berhubungan dengan

produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam melaksanakan target produktivitas, tenaga kerja memegang peran penting dalam perusahaan, karena tenaga kerja tersebut berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, dan pengawas. Produktivitas merupakan syarat mutlak untuk menjadikan pegawai sukses yang mampu mengatur diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dindin dan Ridwan syahril ,dimana hasil penelitian menyatakan bahwa program Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo. Program keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo. Program kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Haleyora Powerindo.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayunda dan ahmad, dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dan penilaian kinerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Tolan Tiga Indonesia.

Selanjutnya penelitian dari Muhammad Dkk,hasil penelitiannya yaitu menyatakan bahwa bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, keselamatan dan kesehatan

kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Bukti empiris ini dapat memberikan keuntungan bagi PT Muara Dua Palembang. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pimpinan perusahaan harus mengoptimalkan faktor keselamatan dan kesehatan karyawan.

Alasan peneliti memilih budaya organisasi sebagai variabel moderasi, karena ingin melihat seberapa besar budaya organisasi mempengaruhi keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan penilaian kinerja dalam produktivitas sumber daya manusia/karyawan. Jika budaya organisasi yang diciptakan oleh manajemen baik, akan mendorong produktivitas kerja karyawan semakin baik, dan komitmen organisasi wajib ditumbuh kembangkan oleh manajemen agar ada dorong tanggungjawab pada diri karyawan untuk menjadi karyawan yang produktif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk membentuk budaya organisasi yang baik dengan cara membuat peraturan organisasi yang baik dan dijalankan secara konsisten dan berkesinambungan. Namun manajemen perusahaan tetap meminta komitmen karyawan tidak hanya secara lisan tetapi juga tertulis untuk menuntut komitmen mereka bagi perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan oleh pihak manajemen bagi perusahaan, besar kemungkinan di perusahaan tersebut akan mampu mencegah terjadinya kecelakaan kerja di kemudian hari.

Salah satu fenomena terjadi pada PT Bukit Asam Tbk yakni terjadinya kecelakaan kerja. Seorang operator Excavator Amfibi bernama Zakaria diketahui tenggelam di site muara tiga besar utara (MTBU), Desa Sirah Palu, Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kantor berita RMOL Sumsel, alat yang dikendalikan oleh korban diketahui terbalik di areal sump atau kolam penampungan air di lokasi tambang batubara tersebut.

(Merdeka, 2022)

Fenomena selanjutnya yakni terjadi pada April 2022 lalu juga terjadi fatality dalam aktivitas produksi PT.BA Berikut cerita singkatnya kecelakaan yang dialami seorang karyawan Pt Mahdani Talatah Nusantara (MTN)-subkontraktor, yang bernama Beni Arif Wahyudi (35) merengas nyawa saat bertugas mengelas bagian dari mobil tangki pengangkut BBM. Dari pemeriksaan yang dilakukan Inspektur Tambang utusan Dirjen Minerba Kementerian ESDM, diketahui ledakan tersebut dipicu akibat alat air breather pada tangki mengalami kerusakan. Kerusakan pada alat yang mengeluarkan gas dari dalam tangki tersebut diduga lantaran usia kendaraan yang sudah cukup tua, yakni 13 tahun. Hal ini terungkap dalam rapat dengar pendapat bersama Komisi IV DPRD Sumsel tak lama berselang. (Merdeka, 2022)

**Tabel I.1**  
**Survei Pendahuluan**

Nama Perusahaan	Hasil Survei Pendahuluan
<p><b>PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk</b></p> <p>Jl Abikusno Corosuyoso, Kertapati, Kota Palembang</p>	<p>Berdasarkan survei yang dilakukan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk bahwa program audit manajemen keselamatan dan kesehatan kerjanya sudah baik,namun mungkin ada sedikit kendala atau masalah saat akan menerapkan program k3 tersebut ialah wearness atau dengan kata lain</p> <p>kurangnya kepedulian atau kesadaran karyawan terhadap pentingnya k3 tersebut,jadi masih terdapat beberapa karyawan yang tidak tahu akan pentingnya program audit manajemen k3,sehingga resiko akan terjadinya kecelakaan kerja itu pasti ada,jadi jika terjadinya kecelakaan kerja maka akan berimbas pada produktivitas karyawan itu sendiri.</p>
<p><b>PT. Karya Makmur Armada</b></p> <p>Jl. Jend A. Yani no 777, seberang ulu 1,30116</p>	<p>Berdasarkan survei yang dilakukan pada PT. Karya Makmur Armada bahwa penerapan program audit manajemen di PT tersebut belum cukup baik,karena kurangnya sosialisasi tentang pentingnya k3 dalam perusahaan ke karyawan,oleh karena itu masih terdapat karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya tidak memakai topi dan bahkan peralatan atau perlengkapan yang lainnya.Kondisi tersebut bisa jadi akan menyebabkan kecelakaan kerja,dan jika terjadi kecelakaan kerja maka otomatis karyawan akan menjadi tidak sehat dan berimbas pada ketidakhadiran karyawan ditempat bekerja,hal itu sudah menjadi penyebab turunnya tingkat produktivitas karyawan.Sistem Penilaian Kinerja pada PT. Karya Makmur Armada masih terbilang kurang baik,karena di perusahaan tersebut sistem penilaian kinerjanya masih menggunakan keputusan dari atasan dan tidak terdapat kriteria pencapaian yang harus dicapai oleh karyawan,hal tersebut bisa menjadi salah satu penyebab turunnya produktivitas karyawan dikarenakan bisa saja atasan melakukan tindakan yang sewenang-wenang dan tidak memperhatikan kinerja dari masing-masing karyawan.</p>

**Tabel I.2**  
**Survei Pendahuluan**  
**(Lanjutan)**

Nama Perusahaan	Hasil Survei Pendahuluan
<p><b>PT. Bukit Asam Tbk</b></p> <p>Jl. Stasiun Kereta Api, Kertapati, Kec. Kertapati, Kota Palembang</p>	<p>Berdasarkan survei yang dilakukan pada PT. Bukit Asam ialah mereka sudah menerapkan program audit manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik namun ada kendala yang disebabkan oleh masing-masing individu atau karyawan itu sendiri yaitu kesadaran diri untuk menaati peraturan dan tata tertib yang ada saat bekerja, hal tersebut juga sangat mempengaruhi produktivitas SDM nya, karena jika terjadi kecelakaan kerja maka otomatis karyawan itu tidak bisa produktif didalam bekerja.</p> <p>Sistem penilaian kinerja yang dilakukan di PT. Bukit Asam sudah terbilang baik karena mereka terdapat poin-poin atau kriteria yang harus dipenuhi/dicapai dan sedikit ada kendala dibagian sistemnya, karena bisa saja sistemnya eror sehingga menimbulkan masalah kesalahpahaman sesama karyawan dan menimbulkan keadaan dimana karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja dan otomatis menurunkan tingkat produktivitas karyawan di perusahaan tersebut</p>

**Sumber: Penulis, 2023**

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan beberapa hasil penelitian yang berbeda beda maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“Pengaruh Program Audit Manajemen Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan Penilaian kinerja Terhadap Produktivitas Sumber daya Manusia Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan suatu rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh program audit manajemen keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia secara simultan?
2. Bagaimanakah pengaruh program audit manajemen keselamatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia secara parsial?
3. Bagaimanakah pengaruh program audit Kesehatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia secara parsial?
4. Bagaimanakah pengaruh program audit manajemen penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia secara parsial?
5. Bagaimanakah pengaruh program audit manajemen keselamatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia dengan budaya organisasi sebagai variable moderasi?
6. Bagaimanakah pengaruh program audit manajemen Kesehatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia dengan budaya organisasi sebagai variable moderasi?
7. Bagaimanakah pengaruh program audit manajemen penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia dengan budaya organisasi sebagai variable moderasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan perumusan masalah sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh program audit manajemen keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia secara simultan
2. Untuk mengetahui pengaruh program audit manajemen keselamatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh program audit Kesehatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh program audit manajemen penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia secara parsial
5. Untuk mengetahui pengaruh program audit manajemen keselamatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia dengan budaya organisasi sebagai variable moderasi
6. Untuk mengetahui pengaruh program audit manajemen Kesehatan kerja terhadap produktivitas sumber daya manusia dengan budaya organisasi sebagai variable moderasi
7. Untuk mengetahui pengaruh program audit manajemen penilaian kinerja terhadap produktivitas sumber daya manusia dengan budaya organisasi sebagai variable moderasi

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikana manfaat untuk menambanh wawasan dan pemahaman yang mendalam tentang program audit manajemen keselamatan kerja,Kesehatan kerja,penilaian kinerja,dan budaya organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan gambaran bagi perusahaan dalam memaksimalkan program audit manajemen keselamatan kerja,Kesehatan kerja,penilaian kinerja,produktivitas sumber daya manusia (SDM),dan budaya organisasi di masa yang akan dating.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebaik-baiknya oleh pihak-pihak yang berkepentingan,baik sebagai referensi maupun sebagai bahan penelitian sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agasta, G. (2019). Pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gudang Garam Kabupaten Jember.
- Arocen, N. (2010). An Empirical Analysis of the Effectiveness of occupational health and safety management systems in SMEs. *International small Bussines jurnal* 28 (4) : 398-419.
- Bayangkara, I. (2017). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bernhardin, D., & Ismail, R. S. (2020). Pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan. *jurnal ekonomi manajemen perbankan*.
- Betri. (2023). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: CV Amanah.
- Buntarto. (2010). *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri*. Alfabeta.
- Fatima, A. u. (2021). pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Tolan Tiga Indonesia. *jurnal ekonomi*.
- Fitiriana, H. (2022). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas diponegoro.
- Hardjono, H. B. (November 2016). Pengaruh Audit SDM dan Penilaian kinerja pada produktivitas kerja di CV Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo. *jurnal ekonomi dan bisnis GROWTH Vol. 14, No 2*, 1-16.
- Hek, T. K. (2021). *Pengantar Statistika*. Yayasan Kita Menulis.
- Heppy, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*.
- Indah, P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Jannah, I. N., Karyanti, T. D., & Widiarto, A. (2022). Efektivitas pelaksanaan audit manajemen fungsi sumber daya manusia. *indonesian journal of finance and strategy inside*.

- Jemi, Tarigan, I., & Syawaluddin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*.
- Juliadi, Sekali, A. K., Samosir, H. N., Marpaung, M. T., & Jamila. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan. *Jurnal Universitas Islam Sumatera*.
- Kaligis, F. J. (2013). The Impact of bank health on earnings management in state owned banks in indonesia. *jurnal ekonomi*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Katsuro, G. T. (2010). Impact of occupational health and safety worker productivity: A case of zimbabwe food industry. *African Journal of Business Management Vol.4*.
- Keke, Y., Tobing, N. G., & Tanjung, I. (2021). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Kholilah, Trihandayani, Z., & Yurni, S. (2014). *Budaya Organisasi*. Palembang, Indonesia: Univ. Muhammadiyah Palembang.
- Ladewi, Y., & Welly. (2023). *Metode Penelitian Akuntansi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Ladewi, Y., & Welly. (2023). *Metode Penelitian Akuntansi*. Palembang: NoerFikri.
- Lubis, A. I. (2017). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahendrani, N. A. (2015). Kinerja Pegawai Divisi Hot Strip Mill PT. Krakatau Steel Cilegon.
- Maizar, Mustika I, & Nabella, S.D. (2022). *Pengantar Statistik 1*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Manullang. (2008). *Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja*. PT. Grafindo Persada.
- Merdeka, R. (den 11 April 2022). *Fatality di Tambang Tanjung Enim, Begini Kronologi Tewasnya Pekerja Las PT MTN*. Hämtat från Republik Merdeka: <https://nusantara.rmol.id/read/2022/04/11/530064/fatality-di-tambang-tanjung-enim-begini-kronologi-tewasnya-pekerja-las-pt-mtn> den 29 November 2023
- Merdeka, R. (den 23 Desember 2022). *Tutup tahun dengan fatality, Operator Excavator PT BA Tenggelam di site muara tiga besar utara*. Hämtat från

Republik merdeka:  
<https://nusantara.rmol.id/read/2022/12/23/558054/tutup-tahun-dengan-fatalitas-operator-excavator-ptba-tenggelam-di-site-muara-tiga-besar-utara>  
 den 29 November 2023

- Merdeka, R. (2022). *Tutup tahun dengan fatality, Operator Excavator PT BA Tenggelam si site muara tiga besar utara*.
- Meutia, M. A. (2018). the effect of profesional commitment and ethical consideration on the desire to do whistleblowing with locus of control as a moderating vatriable. *jurnal ekonomi dan bisnis*.
- Moenir. (2018). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. (1 1 Th Ed.): Bumi Aksara.
- Muhammad Zulfikar, m. w. (2022). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian gudang PT. Muara Dua Kota Palembang. *jurnal nasional manajemen pemasaran dan SDM*.
- Nasrulloh, D. A. (2023). Penciptaan sistem penilaian kinerja yang efektif dengan assessment centre. *jurnsl manajemen*.
- Octarini, F., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Outsource Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Pendidikan*.
- Rachman, C. a. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Bapedda Kabupaten Bangkalan.
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Binaman Aksara.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian Kuantitatif dibidang manajemen,tekhnik,pendidikan dan eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Satria, A. G. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap produktivitas karyawan Di PT.Surya Mandiri Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau 2*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- setyawati, H. (2021). pengaruh kesehatan keselamatan kerja (k3),kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja melalui kepuasan kerja

sebagai variabel mediasi (kajian studi literatur). *jurnal ilmu manajemen terapan*.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunaryo, S., Nasution, A. A., Handoko, B., & Pahlevi, A. (2023). Dampak budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dimoderating komitmen organisasi . *Insight Management Journal*.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Ukhisia, R. a. (2013). Analisis of the occupational health and safety effects on productivity of employees using partial least squares methods. *jurnal teknologi pertanian*.
- Wati, N. K. (2022). Pengaruh K3,Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada kantor lurah semper Barat, Jakarta Utara).
- Widaningrum, M. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja dengan disiplin kerja sebagai intervening studi kasus PT. Sejati Cipta Mebel.IAIN Surakarta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, E. a. (2020). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), pp. 65-76.
- Wiliandro, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra riau sarana kecamatan logas tanah darat kabupaten kuantan singingi.
- Yunitasari eno, s. h. (2021). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Jimulya Palembang. *jurnal ilmu sosial,manajemen,akuntansi,dan bisnis*, 2745-7273.
- Yuseno, W. A. (2017). Analisis pengaruh k3 terhadap produktivitas kerja karyawan dengan metode partial least square (PLS). *thesis fakultas tekhnik. Universitas Brawijaya*.

Zulfikar, M., Wadud, M., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.