



**Journal of Human And Education**  
Volume 4, No. 4, Tahun 2024, pp 638-645  
E-ISSN 2776-5857, P-ISSN 2776-7876  
Website: <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>

## **Menilai Dampak Beban Kerja, Disiplin, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bayu Asih: Studi pada Bidang Umum dan Hukum**

**Andreas Aryminanto<sup>1\*</sup>, Kosasih<sup>2</sup>, Etty Sofia<sup>3</sup>**

Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana

Email: [aaryminanto@gmail.com](mailto:aaryminanto@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### **Abstrak**

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di bidang umum dan hukum. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Metode yang digunakan kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Sampel penelitian terdiri dari 93 pegawai. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kondisi pegawai secara umum memandang kinerja mereka sangat baik dan konsisten dalam memenuhi target dan tanggung jawab kerja. Pengaruh beban kerja, disiplin, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang baik memastikan pegawai menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, sedangkan disiplin kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan lingkungan kerja yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan pada beban kerja, disiplin, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen RSUD Bayu Asih untuk fokus pada peningkatan ketiga faktor tersebut guna mencapai kinerja yang lebih baik.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Disiplin, Keselamatan Kerja, Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

The background of this research is based on the importance of employee performance in achieving organizational goals, especially in the general and legal departments. Employee performance is influenced by workload, discipline, and Occupational Health and Safety (OHS). This study aims to examine the influence of these three factors on employee performance at RSUD Bayu Asih Purwakarta. The method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees. The research sample consisted of 93 employees. The results of the study depict that employees generally perceive their performance as very good and consistent in meeting work targets and responsibilities. The influence of workload, discipline, and Occupational Health and Safety (OHS) shows a significant and positive impact on employee performance. A manageable workload ensures that employees perform their duties responsibly, while positive work discipline creates a conducive work environment and motivates employees. Good Occupational Health and Safety (OHS) also plays an important role in enhancing the work environment, which positively affects employee productivity and performance. This study concludes that improvements in workload, discipline, and Occupational Health and Safety (OHS) together can significantly

Copyright: Andreas Aryminanto, Kosasih, Etty Sofia

enhance employee performance. These findings provide practical implications for the management of RSUD Bayu Asih to focus on enhancing these three factors to achieve better performance.

**Keywords:** *Workload, Discipline, Occupational Health and Safety, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) memainkan peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, terutama dalam menyediakan akses layanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas bagi masyarakat. Sebagai institusi pelayanan publik, RSUD menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas layanan di tengah keterbatasan sumber daya yang ada. Kinerja RSUD menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas sistem kesehatan daerah. Manajemen yang efektif di RSUD mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya yang ada (Jaya et al., 2024). Pengelolaan yang baik memungkinkan RSUD untuk memanfaatkan anggaran secara optimal, memastikan ketersediaan obat dan peralatan medis, serta mengatur jadwal tenaga medis dengan efisien. Dukungan pemerintah dan regulasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja RSUD. Kebijakan pemerintah terkait anggaran kesehatan, standar pelayanan, dan program-program kesehatan sangat mempengaruhi operasional RSUD. RSUD Bayu Asih Purwakarta merupakan salah satu rumah sakit daerah yang memiliki peran penting dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Namun, berbagai tantangan yang dihadapi oleh rumah sakit ini memerlukan perhatian serius untuk memastikan kualitas layanan yang optimal (Santoso et al., 2023). Salah satu isu utama yang sering kali menjadi sorotan adalah kinerja pegawai di bidang Umum dan Hukum.

Kinerja pegawai RSUD sebagai salah satu faktor krusial yang menentukan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, manajemen RSUD perlu memahami dan mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang berat, disiplin kerja, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai RSUD.

Menurut laporan dari Diskominfo, (2023), etika dan kinerja pegawai di RSUD Bayu Asih berada di bawah rata-rata. Masalah keluhan terkait etika pelayanan, seperti pasien yang harus tidur di luar karena kamar kosong, mencerminkan kurangnya perhatian terhadap standar pelayanan yang layak. Selain itu, disiplin kerja dan etika pelayanan yang kurang baik mengindikasikan perlunya analisis mendalam tentang bagaimana beban kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Nugraha & Rukhviyanti, 2024).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi faktor penting dalam penelitian ini. RSUD Bayu Asih, sebagai rumah sakit rujukan penanganan COVID-19, harus memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan sehat bagi para pegawai. Pelaksanaan K3 yang baik sangat penting untuk melindungi pegawai dari risiko kerja dan memastikan pegawai dapat bekerja dengan aman dan efisien (Pertiwi, 2022). Penelitian ini akan meneliti bagaimana penerapan K3 di RSUD Bayu Asih mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam situasi darurat seperti pandemi.

Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja pegawai, namun penelitian yang secara khusus fokus pada pegawai Bidang Umum dan Hukum di rumah sakit masih sangat terbatas. Penelitian yang ada lebih banyak dilakukan di sektor lain atau di unit kerja yang berbeda (Kuswara et al., 2024). Hal ini menimbulkan sebuah celah penelitian yang perlu diisi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dapat menurunkan produktivitas dan kualitas layanan pegawai (Damayanti et al., 2021; Rukhviyanti & Ambarwati, 2023). Namun, masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi bagaimana beban kerja, disiplin kerja, dan K3 secara simultan mempengaruhi kinerja

pegawai di bidang umum dan hukum di RSUD, khususnya di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Selain itu, meskipun disiplin kerja telah dikaitkan dengan efisiensi dan keselamatan pasien, sejauh mana disiplin mempengaruhi kinerja pegawai di bidang umum dan hukum masih perlu diteliti lebih lanjut. Implementasi program K3 yang efektif juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai, namun masih diperlukan penelitian yang mendalam tentang hubungan antara kebijakan K3 dan kinerja pegawai (Maghfira et al., 2023).

Penelitian sebelumnya oleh Hatmanto et al., (2022) menekankan pentingnya pengetahuan keselamatan dan iklim keselamatan tempat kerja dalam meningkatkan kinerja keselamatan. Studi ini mengungkap bahwa perilaku keselamatan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengetahuan keselamatan dan kinerja keselamatan, menegaskan bahwa penerapan K3 yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kinerja keselamatan secara keseluruhan.

Penelitian oleh Iman et al., (2023) dan Pertiwi, (2022) memberikan pengetahuan lebih lanjut tentang bagaimana K3 mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Iman et al., (2023) memfokuskan pada dampak positif dari K3, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Sarana Warna Megah Surabaya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat berkontribusi signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sementara itu, Pertiwi, (2022) mengkaji hubungan antara K3, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Pelabuhan Kalimas, menegaskan bahwa implementasi K3 yang baik tidak hanya meningkatkan keselamatan tetapi juga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif (Miharja & Ruhkviyanti, 2024). Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, adanya hipotesis-hipotesis ini akan diuji menggunakan analisis statistik untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel-variabel independen (beban kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). pertanyaan penelitian yang diajukan dalam studi ini adalah:

Hipotesis adanya kondisi sangat tinggi antara beban kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja pegawai

1. Bagaimana pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai?

Hipotesis beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai di Bidang Umum dan Hukum RSUD Bayu Asih Purwakarta. Kinerja pegawai cenderung menurun seiring dengan meningkatnya beban kerja.

2. Seberapa signifikan dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai?

Hipotesis disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bidang Umum dan Hukum RSUD Bayu Asih Purwakarta. Peningkatan disiplin kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai.

3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap performa pegawai?

Hipotesis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bidang Umum dan Hukum RSUD Bayu Asih Purwakarta. Penerapan K3 yang baik mendorong peningkatan kinerja pegawai. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bidang Umum dan Hukum di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Semakin baik penerapan K3, semakin tinggi kinerja pegawai.

4. Sejauh mana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi kinerja pegawai?

Hipotesis pengaruh simultan antara beban kerja, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketiga faktor ini secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan. Kombinasi dari beban kerja yang dikelola dengan baik, disiplin kerja yang tinggi, dan penerapan K3 yang optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan di RSUD Bayu Asih Purwakarta

5. Seberapa besar pengaruh gabungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja pegawai?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam

pengembangan teori dan praktek manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang kesehatan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

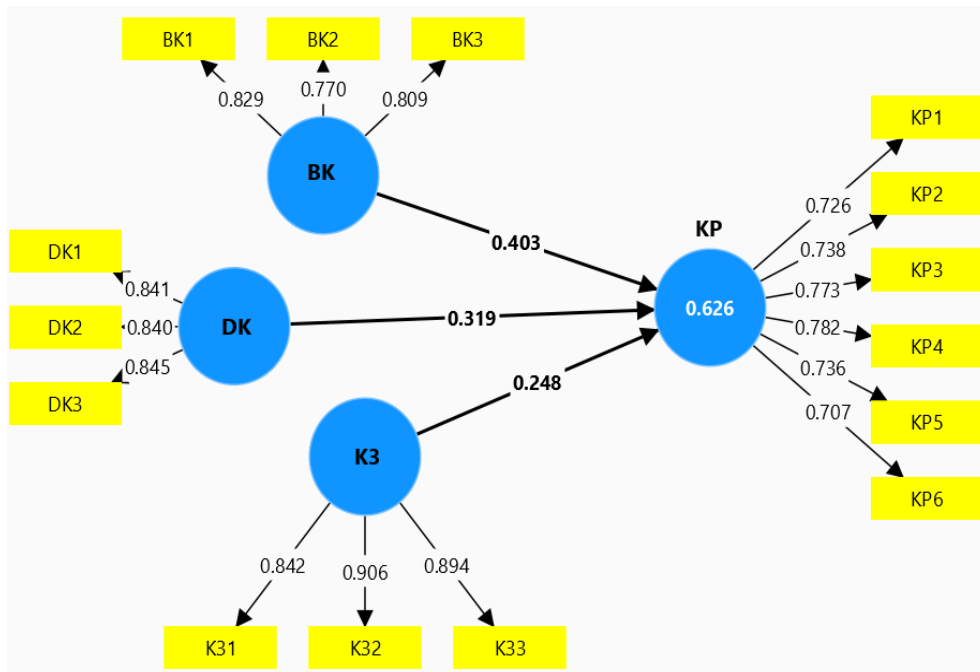
## **METODE**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif (Fitriana et al., 2021). Penelitian dilakukan pada pegawai bidang Umum dan Hukum di RSUD Bayu Asih Purwakarta, dengan populasi sebanyak 93 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara online menggunakan Google Form. Data yang terkumpul diolah menggunakan software SmartPLS 4 untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan inferensial untuk memberikan gambaran serta menguji hubungan antara variabel bebas (beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kesehatan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa membuat generalisasi, sementara analisis inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

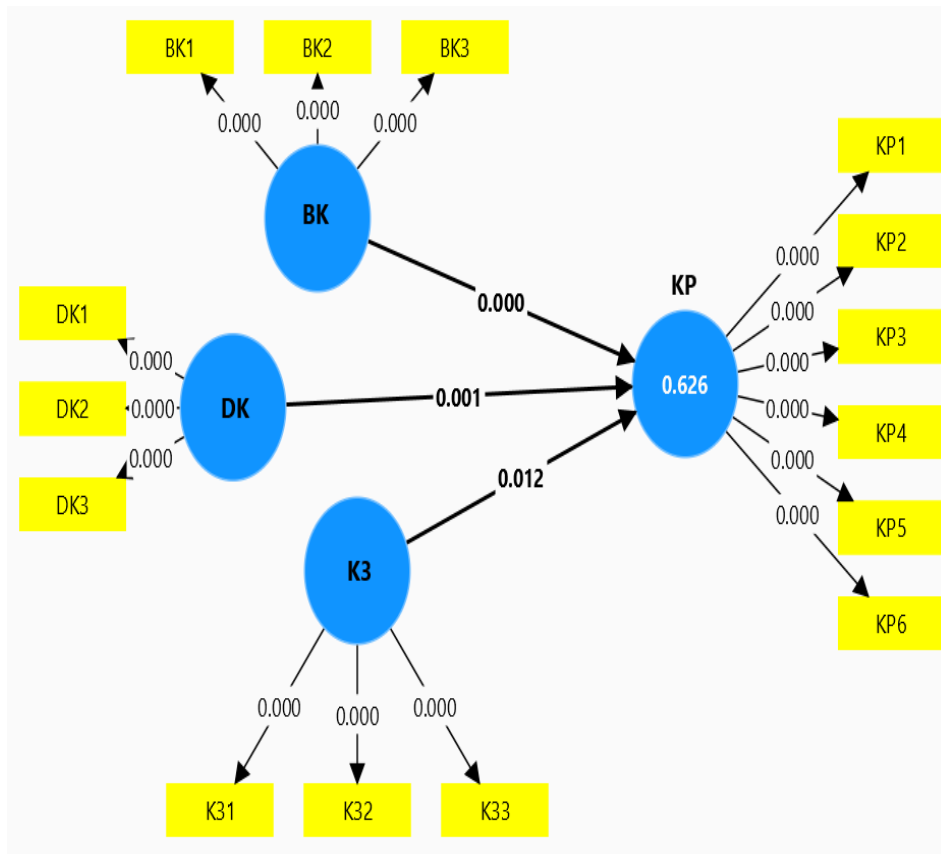
Rata-rata keseluruhan untuk kategori beban kerja (BK) adalah 3,84, yang berarti beban kerja dirasakan pada tingkat "Tinggi" oleh sebagian besar pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa mampu menyelesaikan beban kerja dengan efisien dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Rata-rata keseluruhan untuk kategori disiplin kerja (DK) adalah 4,04, yang berarti disiplin kerja dirasakan pada tingkat "Tinggi" hingga "Sangat Tinggi" oleh sebagian besar pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, konsisten mematuhi peraturan, dan menjalankan tanggung jawab dengan baik. Rata-rata keseluruhan untuk kategori keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah 3,54, yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berada pada tingkat "Relatif Tinggi" hingga "Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai merasa cukup aman dan terlindungi dalam lingkungan kerjanya. Rata-rata keseluruhan untuk variabel kinerja pegawai (KP) adalah 3,93, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat "Tinggi" hingga "Sangat Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai menilai kualitas pekerjaannya tinggi, sering memenuhi target kerja, efisien dalam penggunaan sumber daya, mandiri, dan sangat berkomitmen terhadap pekerjaannya.



Gambar 1: Outer Model

Berdasarkan Gambar 1: Outer Model bahwa, hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai loading faktor yang lebih besar dari 0,70. Menandakan validitas yang baik. Indikator Beban Kerja (BK) seperti BK1, BK2, dan BK3 masing-masing memiliki nilai 0,829, 0,770, dan 0,809. Sementara itu, indikator Disiplin Kerja (DK) menunjukkan nilai 0,841, 0,840, dan 0,845, dan indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) masing-masing adalah 0,842, 0,906, dan 0,894. Indikator Kinerja Pegawai (KP) juga menunjukkan nilai yang memadai, yaitu antara 0,707 hingga 0,782. Semua nilai ini mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan valid untuk mengukur variabel laten dalam penelitian ini.

Pada uji validitas diskriminan menggunakan metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), nilai-nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki diskriminasi yang memadai. Nilai HTMT antara Beban Kerja (BK) dengan Disiplin Kerja (DK), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Kinerja Pegawai (KP) berturut-turut adalah 0,625, 0,399, dan 0,797. Sementara nilai HTMT antara DK dengan K3 dan KP adalah 0,841 dan 0,836, serta antara K3 dengan KP adalah 0,706. Semua nilai ini berada di bawah ambang batas 0,90, yang menandakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak saling tumpang tindih dan memiliki validitas diskriminan yang baik.



Gambar 2: Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Gambar 2: Hasil Pengujian Hipotesis, penelitian yang mengkaji pengaruh Beban Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK), dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai (KP) di bidang umum dan hukum RSUD Bayu Asih, dapat dilihat bahwa masing-masing faktor tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Pertama, Beban Kerja (BK) menunjukkan pengaruh yang paling kuat dengan nilai original sample (O) sebesar 0.403 dan p value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Beban Kerja (BK) yang positif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai T statistics sebesar 4.784 juga mengindikasikan bahwa hasil ini sangat signifikan. Beban Kerja (BK) yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, dan meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja.

Selanjutnya, disiplin kerja (DK) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample (O) sebesar 0.319 dan p value sebesar 0.001. Disiplin kerja yang baik memastikan bahwa pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab dan ketepatan waktu. Nilai T statistics sebesar 3.241 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, efisien, dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Terakhir, lingkungan kerja (K3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai original sample (O) sebesar 0.248 dan p value sebesar 0.012. Meskipun pengaruhnya sedikit lebih rendah dibandingkan dua faktor sebelumnya, lingkungan kerja yang baik tetap memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai. Nilai T statistics sebesar 2.518 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan keselamatan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari manajemen yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai dalam bekerja.

Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Beban Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK), dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai (KP) di RSUD Bayu Asih. Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,626 atau 62,6%, dengan jumlah variabel bebas (k) sebanyak 3 dan jumlah sampel (n) sebanyak 93 serta taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%, diperoleh nilai Fhitung sebesar 48,88. Nilai ini dihitung menggunakan formula  $F_{hitung} = (R^2(n - k - 1))/(k(1 - R^2)) = (0,626(93 - 3 - 1))/(3(1 - 0,626))$ , menghasilkan  $F_{hitung} = 48,88$ . Sementara itu, nilai Ftabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan formula  $F_{tabel} = F_{0,05}(3, 89) = 2,71$ . Karena nilai Fhitung sebesar 48,88 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,71, maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa secara simultan, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di institusi tersebut

## **SIMPULAN**

Penelitian yang mengkaji pengaruh Beban Kerja (BK), Disiplin Kerja (DK), dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai (KP) di bidang umum dan hukum RSUD Bayu Asih menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat, disiplin kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Pengaruh terbesar datang dari budaya organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung, diikuti oleh disiplin kerja yang memastikan pegawai menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan ketepatan waktu. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya sedikit lebih rendah dibandingkan dua faktor lainnya. Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Bayu Asih.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dengan penuh rasa syukur dan hormat, saya ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada Dr. Kosasih, Drs, MM., selaku dosen pembimbing I, dan drg. Etty Sofia M., MA., Sp.KGA., selaku dosen pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan, dukungan, dan motivasi yang telah Bapak dan Ibu berikan sepanjang proses penulisan ini. Dedikasi dan kesediaan Bapak dan Ibu untuk meluangkan waktu serta memberikan arahan yang berharga sangat berarti bagi saya. Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala membalas segala kebaikan dan jasa yang telah Bapak dan Ibu berikan. Aamiin..

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, K., & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran work overload, work environment, work family conflict & work stress terhadap job performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206.
- Diskominfo. (2023). *RSUD Bayu Asih Purwakarta Raih Predikat Paripurna*. Purwakartakab.Go.Id. <https://purwakartakab.go.id/read/2392>
- Fitriana, Saepudin, D., & Santoso, R. A. (2021). *Fraud Diamond Theory Detect Financial Statement*

- Fraud in Manufacturing Companies on The Indonesia Stock Exchange. *International Business and Accounting Research Journal*, 5(2), 93–105. <http://journal.stebilampung.ac.id/index.php/ibarj>
- Hatmanto, H., Wijayanti, R., & Hadiwidjojo, D. (2022). The Effect of Safety Knowledge and Workplace Safety Climate on Safety Performance With Safety Behavior as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(3), 112–119. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1705>
- Iman, N., Nitawati, E. Y., & Triandani, D. (2023). The Implications of Occupational Safety and Health, Discipline, and Motivation on Employee Performance and Productivity at Pt. Sarana Warna Megah Surabaya. *Journal of Entrepreneurship*, 41–53. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i1.234>
- Jaya, A., Firdaus, A., Rukhviyanti, N., Jasiyah, R., & Yuliaty, F. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen* (P. . Adinda Rachmayanti (ed.)). CV. Karsa Cendekia, Makassar. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/MQ74J>
- Kuswara, Z., Pasaribu, M., Fitriana, F., & Santoso, R. A. (2024). Artificial Intelligence in Financial Reports: How It Affects the Process's Effectiveness and Efficiency. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 13(2), 257–272.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13–19.
- Miharja, S. A., & Rukhviyanti, N. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK DANAMON BANDUNG TIMUR. *Jurnal Promosi Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 12(1).
- Nugraha, B. W., & Rukhviyanti, N. (2024). The Effect of Work Engagement, Work-Life Balance, and Work Overload on Employee Productivity: The Role of Job Satisfaction as A Mediating Variable at BRI Employees in Bandung City. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 7(2), 3808–3833.
- Pertiwi, M. S. B. (2022). The Influence of Occupational Health and Safety (K3) and Work Motivation on Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT. Pelindo III Surabaya). *Journal of Economic Accounting and Management Science (Jeams)*, 4(1), 66–79. <https://doi.org/10.55173/jeams.v4i1.38>
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Santoso, R. A., Rukhviyanti, N., & Hayati, N. (2023). Pemetaan Lanskap Riset Human Development Index dan Technology Menggunakan Data Scopus dengan Analisis Bibliometrik. *Media Jurnal Informatika*, 15(2), 123. <https://doi.org/10.35194/mji.v15i2.3480>