



Upaya Mewujudkan Produktivitas Kerja Berdasarkan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Diterima Karyawan, Efisiensi Kerja dan Perilaku Inovatif

Arif Rachman Putra, Didit Darmawan*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Sunan Giri, Surabaya, Indonesia

Email: dr.diditdarmawan@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: dr.diditdarmawan@gmail.com

Abstrak—Produktivitas kerja telah menjadi fokus utama dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan terus berubah. Proses pengukuran dan peningkatan produktivitas kerja menjadi tantangan yang mendesak bagi organisasi di berbagai sektor. Studi ini menjelaskan permasalahan mendasar produktivitas kerja dan implikasi manajerial yang terkait. Analisis dilakukan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain kesehatan dan keselamatan kerja, efisiensi kerja dan perilaku inovatif. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data yang dikumpulkan berasal dari survei yang dirancang khusus yang diberikan kepada karyawan. Jumlah karyawan yang menjawab kuisioner telah sesuai dengan kebutuhan sampel yaitu sebanyak 130 karyawan bagian produksi saja. Para karyawan tersebut merupakan karyawan perusahaan yang berlokasi di Kota Sidoarjo. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Melalui SPSS versi 26 dapat dilihat bukti analisis datanya. Dari analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta efisiensi kerja dan perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan efisiensi kerja menjadi pilar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Efisiensi Kerja; Perilaku Inovatif; Produktivitas Kerja

Abstract—Work productivity has become a key focus in an increasingly complex and changing business environment. The process of measuring and improving work productivity has become a pressing challenge for organizations in various sectors. This study explains the underlying issues of work productivity and the associated managerial implications. Analysis is conducted on factors that affect productivity, including occupational health and safety, work efficiency and innovative behavior. A quantitative approach was used in this study. The data collected came from a specially designed survey administered to employees. The number of employees who responded to the questionnaire was in accordance with the sample requirement, which was 130 employees from the production division only. These employees are employees of companies located in Sidoarjo City. The data that has been collected will then be analyzed using multiple linear regression analysis. Through SPSS version 26, the proof of data analysis can be seen. From the analysis that has been done, it can be concluded that occupational safety and health insurance and work efficiency and innovative behavior have a significant positive effect on work productivity. Occupational safety and health (K3) and work efficiency are the main pillars in creating a productive and sustainable work environment.

Keywords: Occupational Safety and Health; Work Efficiency; Innovative Behavior; Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks dunia industri dan produksi, produktivitas kerja memainkan peran krusial dalam menentukan efisiensi, kualitas, dan daya saing suatu organisasi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang cepat, pengelolaan produktivitas kerja di bagian produksi menjadi suatu tantangan yang memerlukan perhatian khusus. Produktivitas yang tinggi tidak hanya berdampak pada keuntungan finansial, tetapi juga memainkan peran penting dalam memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang. Begitu juga perubahan teknologi, pergeseran tren konsumen, dan tuntutan lingkungan yang semakin ketat, organisasi perlu dan harus mampu beradaptasi dan menemukan cara baru untuk mengatasi tantangan produktivitas. Dalam banyak kasus, kesulitan mengukur dan mengelola produktivitas yang sebenarnya juga menjadi salah satu masalah mendasar. Seperti halnya sumber daya manusia bagian produksi yang merupakan jantung operasional suatu perusahaan, dimana bahan baku diubah menjadi produk jadi melalui berbagai proses dan tahapan. Efisiensi dan efektivitas dalam setiap langkah produksi menjadi kunci untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dalam jumlah yang memadai (Darmawan et al., 2020). Namun, berbagai faktor seperti kompleksitas proses, perubahan permintaan, tantangan teknis, dan keterbatasan sumber daya dapat menjadi hambatan dalam mencapai produktivitas yang diinginkan (Darmawan, 2022; Mardikaningsih & Munir, 2021; Hariani & Irfan, 2022). Bukan hanya itu saja, faktor lain yang diberikan kepada karyawan seperti perlindungan dan jaminan terkait keselamatan dan kesehatannya juga harus terpenuhi. Bahkan efisiensi kerja juga harus diwujudkan dalam mendukung produktivitas kerja beserta perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh pekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah menjadi perhatian utama dalam setiap lingkungan kerja (Djaelani, 2016). Selain memastikan kesejahteraan karyawan, praktik K3 yang baik juga memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja (Oxenburgh et al., 2004). Lingkungan kerja yang aman dan sehat bukan hanya tanggung jawab moral perusahaan, tetapi juga merupakan investasi strategis untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal (Ningwulan et al., 2012; Mardikaningsih & Hariani, 2020; Munir et al., 2022). K3 berkaitan dengan perlindungan karyawan dari risiko cedera dan penyakit akibat pekerjaan (Zimolong & Elke, 2006). Risiko cedera dan penyakit akibat pekerjaan tidak hanya mengganggu kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan (Djaelani, 2021; 2022). Cedera yang mengakibatkan absensi karyawan atau pengurangan kinerja dapat berdampak langsung pada jalannya operasional perusahaan (Putra et al., 2022; Radjawane,



2022). Selain itu, aspek psikologis juga memainkan peran penting dalam produktivitas. Karyawan yang merasa aman dan dihargai oleh perusahaan cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Mardikaningsih & Arifin, 2022; Retnowati, 2022). Stres dapat berakibat gangguan pada proses kerja (Widiyana, 2021; Mardikaningsih et al., 2022). Ini berkontribusi pada gangguan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, mengurangi risiko cedera dan memastikan lingkungan kerja yang aman adalah langkah penting untuk menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas yang konsisten (Leblebici, 2012).

Efisiensi kerja telah menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan (Kozlowski & Ilgen, 2006). Efisiensi kerja mencakup penggunaan sumber daya yang optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan, tanpa mengorbankan kualitas atau waktu yang diperlukan (Hall & Hursch, 1982). Pengaruh efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja menjadi semakin penting dalam era di mana perubahan cepat dan tuntutan pasar yang meningkat menguji kemampuan perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak dengan sumber daya yang ada (Savinainen & Oksa, 2011). Saat organisasi mampu mengidentifikasi dan menghilangkan pemborosan dalam berbagai bentuknya, mereka dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan (Kao et al., 1995). Efisiensi juga berhubungan dengan manajemen risiko dan peningkatan kualitas, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas keseluruhan (Al-Darrab, 2000).

Menurut Scott dan Bruce (1994), perilaku inovatif menunjukkan kreasi individu dari rencana yang dapat ditindaklanjuti, pada tingkat praktis, melalui mengamankan sumber daya untuk menemukan dan menerapkan ide-ide kreatif baru untuk mencapai kinerja organisasi. Ini terkait dengan produktivitas karena perilaku inovatif itu terbentuk dari pengembangan dan praktik ide-ide baru berdasarkan hubungan timbal balik di antara para pekerja dalam situasi saat ini (Van de Ven, 1986). Dalam konteks yang lebih luas, perilaku inovatif tidak hanya memengaruhi produktivitas organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan dan pertumbuhan dalam dunia kerja (Putra & Mardikaningsih, 2022). Oleh karena itu, pengembangan dan pendorong perilaku inovatif di tempat kerja adalah hal penting untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan dan kompetitif.

Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengatasi berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di bagian produksi. Hal ini mencakup pengelolaan karyawan, optimalisasi proses, penggunaan teknologi terbaru, manajemen risiko, dan berbagai faktor lainnya yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, studi ini akan mengulas secara mendalam berbagai aspek yang berkaitan dengan produktivitas kerja di bagian produksi berdasarkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, efisiensi kerja dan perilaku inovatif dengan tujuan memberikan wawasan yang lebih baik tentang tantangan dan peluang yang ada serta strategi untuk meningkatkan produktivitas di lingkungan produksi yang dinamis.

2. METODE PENELITIAN

Untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan diantara variabel yang ditetapkan, maka pendekatan kuantitatif digunakan pada studi ini. Data yang terkumpul berasal dari survei yang dirancang khusus untuk diberikan kepada karyawan. Kuesioner yang telah tersusun selanjutnya juga akan diberikan kepada karyawan untuk ditanggapi. Jumlah karyawan yang menanggapi kuesioner sesuai ketentuan sampelnya, yaitu 130 karyawan dari divisi produksi saja. Semua karyawan yang terpilih akan mengisi kuesioner melalui link khusus yang dibagikan melalui aplikasi WhatsApp. Karyawan tersebut merupakan karyawan dari salah satu perusahaan yang berada di Kota Sidoarjo.

Keselamatan dan kesehatan kerja mencakup pemenuhan fasilitas kesehatan, tindakan medis, keamanan, perlindungan, implementasi teknis, implementasi psikologis (Abad et al., 2013). Efisiensi kerja mencakup pengelolaan waktu, penggunaan teknologi, perancangan proses yang efektif, dan peningkatan keterampilan karyawan (Hall & Hursch, 1982). Perilaku inovatif memiliki indikator yang terdiri dari kemampuan menemukan masalah, kemampuan terhadap penciptaan proses baru, termotivasi mencari dukungan, ide baru yang ada berani diterapkan (De Jong & Den Hartog (2010). Produktivitas kerja mencakup hasil konkret pekerjaan, sumber daya yang digunakan, waktu yang dihabiskan, keterlibatan karyawan (West, 1999). Data yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Melalui SPSS versi 26, maka pembuktian analisis datanya dapat diketahui.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebesar 54.5 % dan jenis kelamin perempuan sebesar 45.5 %. Sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 72,3 % sedangkan yang berpendidikan S2 hanya 22,7 %. Hasil penilaian validitas variabel menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam penelitian ini telah terbukti valid. Ini adalah hasil yang baik karena menunjukkan bahwa variabel-variabel yang Anda gunakan efektif mencerminkan konsep yang Anda teliti. Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (Cronbach Alpha). Nilai reliabilitas dilihat dari cronbach Alpha masing-masing instrumen penelitian (0,60 dianggap reliabel). Nilai cronbach Alpha 0,60 berarti variabel seluruh variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas, dan dapat juga dilihat pada nilai *tolerance* serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai *cut*

off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Berdasarkan hasil perhitungan nilai tolerancenya menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10 %, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %. Jadi dari hasil perhitungan nilai VIF, disimpulkan bahwa tidak ada persoalan multikolinearitas (korelasi yang besar diantara variabel bebas) yang serius dalam model regresi.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.490	3.181		6.755	.000		
X1	3.248	.589	.301	5.513	.000	.565	1.771
X2	4.893	.652	.455	7.501	.000	.457	2.188
X3	2.904	.645	.260	4.503	.000	.503	1.989

Ditetapkan bahwa pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan taraf signifikansi dibawah 0,05. Melalui ketetapan tersebut, maka pengaruh yang terjadi sesuai variabel yang diuji adalah signifikan, yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja, efisiensi kerja dan perilaku inovatif terhadap produktivitas kerja. Ini ditunjukkan dengan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000; efisiensi kerja memiliki nilai signifikansi 0,000; dan perilaku inovatif juga 0,000. Berdasarkan hasilnya, maka hipotesis yang ada terbukti diterima.

Tabel 2. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22364.120	3	7454.707	156.214	.000 ^b
Residual	6012.872	126	47.721		
Total	28376.992	129			

Hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja, efisiensi kerja dan perilaku inovatif terhadap produktivitas kerja. Dalam statistik, ketika nilai signifikansi F kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (biasanya 0,05), maka kita dapat menyimpulkan bahwa setidaknya satu variabel independen (dalam hal ini, keselamatan dan kesehatan kerja, efisiensi kerja dan perilaku inovatif) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dan dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, efisiensi kerja dan perilaku inovatif memiliki dampak positif pada produktivitas kerja karyawan secara bersamaan.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.788	.783	6.908	1.863

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja, efisiensi kerja, dan perilaku inovatif serta produktivitas kerja berkorelasi sangat kuat karena berdasarkan nilai yang mencapai 88,8. Untuk kontribusi dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja, efisiensi kerja dan perilaku inovatif dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja adalah sebesar 78,3% saja. Tersisa persentase 21,7% yang berarti variabel produktivitas kerja masih dapat dijelaskan berdasarkan penambahan dari variabel bebas yang lainnya.

3.1 Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja

Terdapat pengaruh signifikan dari jaminan keselamatan dan kesehatan terhadap produktivitas kerja. Sesuai hasil temuan penelitian terdahulu dari Shikdar & Sawaqed (2003); Katsuro et al. (2010); Chinda et al. (2012) sesuai dengan hasil penelitian ini. Ini dapat dipahami bahwa praktik K3 yang baik tidak hanya mengurangi risiko fisik dan psikologis, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan. Dengan memahami hubungan antara K3 dan produktivitas, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mencapai produktivitas yang berkelanjutan sambil melindungi kesejahteraan dan integritas karyawan. Untuk itu, manajemen harus mengutamakan K3 sebagai nilai inti perusahaan. Ini berarti mengalokasikan sumber daya, waktu, dan upaya yang cukup untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Karyawan perlu merasakan bahwa perusahaan sungguh-sungguh peduli terhadap kesejahteraan mereka. Manajemen harus mempromosikan budaya K3 yang kuat di seluruh organisasi. Ini berarti menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa nyaman melaporkan masalah keselamatan tanpa takut hukuman, serta merangsang keterlibatan aktif dalam inisiatif K3. Manajemen harus mengembangkan rencana kegawatdaruratan yang efektif untuk menghadapi situasi darurat yang terkait dengan K3. Hal ini meliputi evakuasi, pertolongan pertama, dan komunikasi yang efisien. Manajemen perlu berkolaborasi dengan karyawan dalam mengidentifikasi risiko K3 dan mencari solusi bersama. Melibatkan karyawan dalam proses pengembangan kebijakan K3 dapat meningkatkan keterlibatan dan kesadaran mereka terhadap pentingnya K3. Manajemen perlu mengukur dampak implementasi K3 terhadap



produktivitas kerja melalui indikator seperti tingkat kecelakaan, absensi, dan kinerja. Data ini dapat membantu manajemen membuat keputusan yang lebih baik terkait dengan investasi dan perbaikan lebih lanjut yang diperlukan.

3.2 Efisiensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Terdapat pengaruh signifikan dari efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja. Sesuai hasil temuan penelitian terdahulu dari Al-Darrab (2000); Stuebs & Sun (2010) sesuai dengan hasil penelitian ini. Ini dapat dipahami bahwa terdapat upaya dalam mengidentifikasi dan menghilangkan pemborosan, mengoptimalkan proses, serta menerapkan praktik terbaik dapat meningkatkan produktivitas secara substansial. Dengan memahami keterkaitan antara efisiensi dan produktivitas, perusahaan dapat mengadopsi pendekatan strategis yang lebih cerdas dan inovatif untuk mengatasi tantangan efisiensi yang ada, sambil tetap menjaga hasil yang berkualitas dan mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Untuk itu, manajemen perlu mengidentifikasi dan mengembangkan proses kerja yang efisien. Ini mencakup analisis mendalam terhadap langkah-langkah kerja, mengidentifikasi pemborosan, dan menghilangkan hambatan yang menghambat produktivitas. Manajemen harus menetapkan standar kinerja yang jelas dan terukur untuk setiap tugas atau pekerjaan. Ini membantu dalam mengukur efektivitas dan efisiensi kerja serta memberikan panduan bagi karyawan (Lestari & Mardikaningsih, 2020; Jahroni et al., 2021; Gani, 2022). Manajemen perlu memiliki sistem pemantauan dan pengukuran yang kuat untuk memantau kinerja individu dan tim. Ini membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memastikan bahwa target produktivitas tercapai (Mardikaningsih, 2012; Djazilan, 2020; Irfan & Al Hakim, 2022). Manajemen perlu mengidentifikasi teknologi yang sesuai untuk mendukung efisiensi kerja. Teknologi seperti perangkat lunak manajemen tugas, otomatisasi, dan analisis data dapat membantu meningkatkan produktivitas. Manajemen harus mendorong penggunaan teknik manajemen waktu yang efektif (Hariani & Sigita, 2022). Ini termasuk prioritasasi tugas, pengaturan jadwal yang baik, dan menghindari pemborosan waktu. Manajemen perlu mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam proses kerja. Ini membantu dalam mengatasi rutinitas dan mencari cara baru untuk meningkatkan produktivitas.

3.3 Perilaku Inovatif Terhadap Produktivitas Kerja

Perilaku inovatif menentukan produktivitas kerja. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa inovasi meningkatkan kinerja organisasi, dan perilaku inovatif meningkatkan produktivitas kerja para pekerja (García-Goñi, 2007; Chang & Liu, 2008). Secara keseluruhan, perilaku inovatif bukan hanya tentang meningkatkan produktivitas, tetapi juga tentang menciptakan transformasi positif dalam cara kita bekerja, berinteraksi, dan berkontribusi pada masyarakat (Baskoro et al., 2021). Pengembangan budaya inovasi dan pendorong perilaku inovatif di tempat kerja adalah suatu keharusan untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan, daya saing, dan perkembangan yang positif dalam berbagai aspek kehidupan.

4. KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, efisiensi kerja dan perilaku inovatif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), efisiensi kerja dan perilaku inovatif menjadi pilar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Upaya untuk mengintegrasikan K3 yang kuat dengan proses kerja yang efisien tidak hanya melindungi karyawan, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Ini dapat dimulai dengan langkah-langkah K3 yang efektif, seperti pelatihan, pemantauan risiko, dan peralatan yang aman, membantu mengurangi gangguan dan hambatan dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja. Ini dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengoptimalkan penggunaan waktu dan sumber daya. Selain itu, investasi dalam K3 yang memadai membantu menghindari biaya yang terkait dengan cedera, penyakit, dan kecelakaan kerja. Pada saat yang sama upaya untuk meningkatkan efisiensi kerja juga dapat mengurangi pemborosan dan biaya operasional yang tidak perlu. Dengan demikian dalam rangka mencapai produktivitas yang optimal, perusahaan perlu menerapkan pendekatan yang holistik dengan mengintegrasikan praktik K3 yang kuat dengan proses kerja yang efisien. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga menghasilkan keuntungan jangka panjang dalam bentuk produktivitas yang lebih tinggi, biaya yang lebih rendah, dan reputasi perusahaan yang lebih baik.

REFERENCES

- Abad, J., E. Lafuente, & J. Vilajosana. (2013). An Assessment of the OHSAS 18001 Certification Process: Objective Drivers and Consequences on Safety Performance and Labour Productivity. *Safety Science*, 60, 47–56.
- Al-Darrab, I. A. (2000). Relationships Between Productivity, Efficiency, Utilization, and Quality. *Work Study*, 49(3), 97-104.
- Baskoro, B. D., R. Mardikaningsih & E. A. Sinambela. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosional, Tacit Knowledge Sharing, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Pekerja Konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 20(2), 157-172.
- Chinda, T., S. Techapreechawong, & S. Teeraprasert. (2012). An Investigation of Relationships Between Employees' Safety and Productivity. In Proceedings of the 3rd International Conference on Engineering, Project and Production Management (EPPM2012), 10-11.



- Chang L.-C., Liu C.-H. (2008). Employee Empowerment, Innovative Behavior and Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Int. J. Nurs. Stud*, 45,1442–1448.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. (2016). Studi Tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompetensi Lintas Budaya terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 11-17.
- Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. (2021). Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance. *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 15-27.
- De Jong, J., & D. Den Hartog. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. (2020). Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- Gani, A. (2022). The Influence of Perceptions of Organizational Support and Interpersonal Abilities on Employee Achievement Motivation. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(3), 1–4.
- García-Goñi M., A. Maroto, L. Rubalcaba. (2007). Innovation and Motivation in Public Health Professionals. *Health Policy*, 84, 344–358.
- Hall, B. L., & D. E Hursch. (1982). An Evaluation of the Effects of a Time Management Training Program on Work Efficiency. *Journal of Organizational Behavior Management*, 3(4), 73-96.
- Hariani, M. & M. Irfan. (2022). The Influence of Leadership and Work Culture on Employee Work Loyalty. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 39-48.
- Hariani, M. & D. S. Sigita. (2022). The Influence of Interpersonal Skills and Leadership Style on Employee Work Effectiveness. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 6-11.
- Irfan, M. & Y. R. Al Hakim. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 25 – 30.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Kao, C., L.H. Chen, T.Y. Wang, S. Kuo, & S. D. Horng. (1995). Productivity Improvement: Efficiency Approach Vs Effectiveness Approach. *Omega*, 23(2), 197-204.
- Katsuro, P., C.T. Gadzirayi, M. Taruwona, & S. Mupararano. (2010). Impact of Occupational Health and Safety on Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2644-2651.
- Kozlowski, S. W., & D. R Ilgen. (2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77-124.
- Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1), 38-49.
- Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R., & M. Hariani. (2020). Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 21-28.
- Mardikaningsih, R & M. Munir. (2021). Studi tentang Variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(1), 17-21.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, E. Retnowati, D. Darmawan, A R. Putra, S. Arifin, L. E. Radjawane, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.
- Mardikaningsih, R. & S. Arifin. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Niat Turnover. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40-49.



- Munir, M., S. Arifin, D. Darmawan, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Oxenburgh, M., P.S. Marlow, & A. Oxenburgh. (2004). Increasing Productivity and Profit Through Health and Safety: The Financial Returns from a Safe Working Environment. CRC press.
- Purnamasari, E., S. Arum, A. Muis & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2), 183–196.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3 (1), 186-197.
- Putra, A. R., T. S. Anjanarko, D. Darmawan, J. Jahroni, S. Arifin & M. Munir. (2022). The Role of Remuneration, Leadership Behaviour, and Working Conditions on Job Satisfaction. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 61-74.
- Putra, A.R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. (2022). Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 4 – 10.
- Radjawane, L.E. & D. Darmawan. (2022). Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 36–40.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 8–14.
- Savinainen, M., & P. Oksa. (2011). Efficiency of Workplace Surveys Conducted by Finnish Occupational Health Services. *AAOHN Journal*, 59(7), 303-310.
- Scott S.G., Bruce R.A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Acad. Manag. J*, 37, 580–607.
- Shikdar, A. A., & N. M Sawaqed. (2003). Worker Productivity, and Occupational Health and Safety Issues in Selected Industries. *Computers & Industrial Engineering*, 45(4), 563-572.
- Stuebs, M., & L. Sun. (2010). Business Reputation and Labor Efficiency, Productivity, and Cost. *Journal of Business Ethics*, 96, 265-283.
- Van de Ven A.H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Manag. Sci*, 32, 590–607.
- West, A. (1999). The Flute Factory: an Empirical Measurement of the Effect of the Division of Labor on Productivity and Production Cost. *The American Economist*, 43(1), 82-87.
- Widiyana, E.O & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.
- Zimolong, B., & G. Elke. (2006). Occupational Health and Safety Management. *Handbook of Human Factors and Ergonomics*, 673-707.