The Asia Pacific
Journal of Management Studies

E – ISSN : 2502-7050
P – ISSN : 2407-6325
Vol. 13 No. 2

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT DARUSSYIFA HIKMAH TIRTA KABUPATEN SUKABUMI

Enjelia[1], Fathan Arif[2]
[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

Article Info

Keywords:
Occupational Safety and Health (OSH), Career Development, Employee Job Satisfaction

Corresponding Author:
enjelia029@gmail.com
dosen02154@unpam.ac.id

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 13 dan Nomor 1
Mei - Agustus 2026
Hal. 137 – 144

©2026 APJMS. This is an Open Access Article distributed the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of Occupational Safety and Health (OSH) and Career Development on Employee Job Satisfaction at PT. Darussyifa Hikmah Tirta. The research employed a quantitative approach. The population consisted of employees of PT. Darussyifa Hikmah Tirta, with a sample of 63 respondents determined through saturated sampling. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test), processed with SPSS 28. The results indicate that Occupational Safety and Health (OSH) has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with the regression equation Y = 27.268 + 0.517X1, a correlation of 0.618 (strong relationship), a coefficient of determination of 38.2%, and t count greater than t table (6.138 > 1.999). Career Development also has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with the regression equation Y = 26.357 + 0.686X2, a correlation of 0.669 (strong relationship), a coefficient of determination of 44.7%, and t count greater than t table (7.029 > 1.999). Occupational Safety and Health (OSH) and Career Development simultaneously have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with the regression equation Y = 22.229 + 0.234X1 + 0.478X2, a correlation of 0.696 (strong relationship), a coefficient of determination of 48.4%, and F count greater than F table (28.173 > 3.15), while the remaining 51.6% is influenced by other factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan dinamika yang cukup kompleks. Persaingan global, kemajuan teknologi, serta perubahan pola kerja pasca pandemi COVID-19 menuntut perusahaan untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia. Banyak perusahaan yang berfokus pada peningkatan produktivitas, namun sering kali mengabaikan aspek kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.

Isu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia masih menjadi persoalan serius. Data BPJS Ketenagakerjaan mencatat 462.241 kasus kecelakaan kerja sepanjang tahun 2024, yang menunjukkan bahwa penerapan K3 di berbagai sektor industri masih menjadi tantangan besar, terutama pada sektor-sektor berisiko tinggi seperti manufaktur, konstruksi, dan pertambangan. Selain itu, penyakit akibat kerja (PAK) sering kali tidak terlapor secara sistematis akibat rendahnya literasi kesehatan kerja dan minimnya fasilitas pemeriksaan kesehatan di perusahaan.

Fenomena serupa juga ditemukan di PT. Darussyifa Hikmah Tirta, Kabupaten Sukabumi. Data kecelakaan kerja perusahaan periode 2022-2025 menunjukkan tren peningkatan, dari 2 kasus ringan pada 2022, 2 kasus pada 2023, meningkat menjadi 4 kasus pada 2024 (termasuk kasus berat berupa kehilangan jari akibat mesin), dan meningkat lagi menjadi 6 kasus pada 2025. Perusahaan telah menyediakan sejumlah fasilitas K3 seperti helm keselamatan, sarung tangan, sepatu keselamatan, dan penerangan kerja, namun penggunaannya oleh karyawan belum sepenuhnya konsisten dan sejumlah area kerja masih memiliki pencahayaan yang kurang memadai.

Selain aspek K3, pengembangan karier juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Data perbandingan kondisi ideal dan kondisi nyata di PT. Darussyifa Hikmah Tirta menunjukkan kesenjangan yang cukup besar, antara lain pada aspek perencanaan karier (ideal 100% berbanding realisasi 70%), pengembangan karier individu (100% berbanding 80%), dukungan departemen SDM (100% berbanding 70%), dan peran umpan balik terhadap kinerja (100% berbanding 90%). Minimnya variasi pelatihan, sistem promosi yang masih berbasis lama bekerja, serta umpan balik yang belum dilakukan secara rutin menjadi kendala utama yang ditemukan.

Kondisi tersebut turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil pra-survei terhadap 30 responden menunjukkan bahwa mayoritas indikator kepuasan kerja masih didominasi oleh jawaban “tidak”, yaitu pada aspek pekerjaan (66,7% menjawab tidak), upah (56,7%), promosi (70%), dan rekan kerja (60%), sedangkan pada aspek pengawas mayoritas responden (56,7%) menjawab puas. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Darussyifa Hikmah Tirta masih berada pada kategori belum optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengembangan karier, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta Kabupaten Sukabumi.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keadaan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan, perusahaan, maupun lingkungan sekitar. K3 berfungsi sebagai upaya preventif untuk mencegah kondisi tidak selamat yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, sekaligus meningkatkan serta memelihara derajat kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja setinggi-tingginya untuk seluruh jenis pekerjaan.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan usaha yang diterapkan oleh perusahaan guna melakukan perencanaan karier karyawannya. Pengembangan karier yang diberikan

diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kompetensi, serta mempersiapkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di masa depan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja menjadi aset perusahaan yang sangat berharga guna menunjang pencapaian tujuan organisasi, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel X1, pengembangan karier sebagai variabel X2, dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y. Keselamatan dan kesehatan kerja serta pengembangan karier diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta.
2. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Darussyifa Hikmah Tirta.

1. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada analisis data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Objek penelitian adalah karyawan PT. Darussyifa Hikmah Tirta yang berlokasi di Desa Cipetir, Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, serta data sekunder dari perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Darussyifa Hikmah Tirta yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi kurang dari 100, sehingga sampel penelitian berjumlah 63 responden.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 28.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengembangan karier, dan kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai

rhitung pada setiap item lebih besar dari rtabel sebesar 0,248 (n=63, taraf signifikansi 5%). Hasil uji reliabilitas dengan rumus Cronbach Alpha menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memperoleh nilai 0,776, pengembangan karier sebesar 0,708, dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,694, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilainya berada di atas 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 (>0,05) dan diperkuat dengan Monte Carlo Sig. sebesar 0,760, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,472 (>0,10) dan nilai VIF sebesar 2,119 (<10) untuk kedua variabel bebas, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,270 dan pengembangan karier sebesar 0,373 (keduanya >0,05), sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian

Regresi K3 terhadap kepuasan kerja	Y = 27,268 + 0,517X1
Koefisien korelasi X1 terhadap Y	0,618 (kuat)
Koefisien determinasi X1 terhadap Y	38,2%
Uji t X1 terhadap Y	thitung 6,138 > ttabel 1,999
Regresi pengembangan karier terhadap kepuasan kerja	Y = 26,357 + 0,686X2
Koefisien korelasi X2 terhadap Y	0,669 (kuat)
Koefisien determinasi X2 terhadap Y	44,7%
Uji t X2 terhadap Y	thitung 7,029 > ttabel 1,999
Regresi simultan (berganda)	Y = 22,229 + 0,234X1 + 0,478X2
Koefisien korelasi simultan (R)	0,696 (kuat)
Koefisien determinasi simultan (R^2)	48,4%
Uji F simultan	Fhitung 28,173 > Ftabel 3,15

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 28 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi:

$$Y = 27{,}268 + 0{,}517X1 \quad (1)$$

Artinya, setiap peningkatan penerapan K3 akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,517 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 menunjukkan hubungan yang kuat antara K3 dan kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 38,2% yang berarti K3 memberikan kontribusi sebesar 38,2% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji t memperoleh nilai thitung 6,138 > ttabel 1,999 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha1 diterima.

Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi:

$$Y = 26{,}357 + 0{,}686X2 \quad (2)$$

Artinya, setiap peningkatan pengembangan karier akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,686 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,669 menunjukkan hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 44,7% yang berarti pengembangan karier memberikan kontribusi sebesar 44,7% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji t memperoleh nilai thitung 7,029 > ttabel 1,999 dengan

signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha2 diterima.

Secara simultan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

Y = 22,229 + 0,234X1 + 0,478X2 (3)

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,696 menunjukkan hubungan yang kuat antara K3 dan pengembangan karier secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,4% menunjukkan bahwa K3 dan pengembangan karier secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 48,4% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F memperoleh nilai Fhitung 28,173 > Ftabel 3,15 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan merasa lebih tenang dan terlindungi dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian A.A Made Alit Putra (2022) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan penyediaan dan konsistensi penggunaan alat pelindung diri, memperbaiki sistem pencahayaan pada area kerja yang masih kurang memadai, serta memberikan edukasi rutin mengenai pentingnya keselamatan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi yang lebih besar dibandingkan K3. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fathan Arif (2025) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan jalur karier yang lebih transparan, meningkatkan kualitas umpan balik terhadap kinerja karyawan, serta menerapkan sistem promosi yang berbasis kompetensi dan prestasi, bukan semata-mata lama bekerja.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengembangan Karier Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Secara simultan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengembangan karier terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Darussyifa Hikmah Tirta, dengan kontribusi gabungan sebesar 48,4%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Evi Rosalia (2025) yang menemukan bahwa K3 dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu menangani kedua faktor tersebut secara bersamaan agar upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat berjalan lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Darussyifa Hikmah Tirta, dengan persamaan regresi Y = 27,268 + 0,517X1, korelasi sebesar 0,618 (kuat), dan kontribusi sebesar 38,2%.

Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Darussyifa Hikmah Tirta, dengan persamaan regresi Y = 26,357 + 0,686X2, korelasi sebesar 0,669 (kuat), dan kontribusi sebesar 44,7%.

Secara simultan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengembangan

karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Darussyifa Hikmah Tirta, dengan persamaan regresi Y = 22,229 + 0,234X1 + 0,478X2, korelasi sebesar 0,696 (kuat), dan kontribusi sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, variabel yang digunakan masih terbatas pada dua variabel independen, di mana koefisien determinasi pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa K3 hanya mampu menjelaskan 38,2%, pengembangan karier 44,7%, dan keduanya secara simultan hanya 48,4% terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kepuasan kerja. Kedua, penelitian ini bergantung pada data kuesioner sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden. Ketiga, peneliti mengalami keterbatasan dalam mengakses data internal perusahaan tertentu, sehingga analisis yang dilakukan masih memiliki keterbatasan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan menyediakan sistem pencahayaan yang memadai dan merata di seluruh area kerja serta melakukan penataan ulang tata letak lampu, mengingat indikator pengaturan penerangan pada variabel K3 masih menunjukkan nilai yang relatif rendah. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kualitas umpan balik terhadap kinerja karyawan secara rutin dan konstruktif, serta melakukan evaluasi dan penyesuaian sistem pengupahan agar lebih adil dan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan, mengingat indikator umpan balik terhadap kinerja dan upah pada variabel pengembangan karier juga masih tergolong rendah. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau beban kerja, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan lain agar hasil penelitian lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada PT. Darussyifa Hikmah Tirta Kabupaten Sukabumi beserta seluruh responden yang telah membantu proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Nusa Media.

Alimudin, M., dkk. (2023). Pengembangan SDM. Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka.

Asmara, B. F. M. Y., & Noermijati, N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja, Serta Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(2), 446-455.

Bambang, S. (2022). Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.

Candrianto. (2020). Pengenalan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Malang: Literasi Nusantara Malang.

Djaali. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.

Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6(4), 774-781.

Haris, A. (2023). Kepuasan Kerja. Yogyakarta: Deepublish.

Haryadi, W. (2021). Pengantar Manajemen. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju.

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Indartini, M., & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda. Penerbit Lakeisha.

Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (Edisi Revisi). Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.

Krisyanto, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: CV. AA. Rizky.

Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Budi Utama.

Maliki, Y., dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif. Depok: Rajawali Press.

Mangkunegara, A. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marwansyah, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Muttaqin, A. (2021). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3): Teori dan Praktik di Tempat Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Nurmansyah, N., dkk. (2025). Buku Referensi Meningkatkan Kinerja Pegawai, Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.

Pettalongi, S. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Banten: Runzune Sapta Konsultan.

Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.

Putra, A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. Values, 3(2), 540-551.

Putra, A. P., & Arif, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 791-802.

Ratnawati, H. (2022). Turnover Intention. Jawa Tengah: Eurek Media Aksara.

Rosalia, E., Sumampouw, J., & Hibrida, A. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Cdf Indonesia. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(1).

Ruki, M. N. (2024). Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Deepublish.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), 849-858.

Safuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Samsudin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sangadji, S., dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik. Yogyakarta: Andi.

Sesaria, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04) (Disertasi doktoral, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Setiawan, R. H. (2022). Pengantar Manajemen. Bandung: PT Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Edisi 4). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sirait, A. S., & Mahyarni, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS), 1(02), 70-80.

Soehardi, dkk. (2021). MSDM Mencapai Kinerja Optimal. Bandung: CV Media Sains Indonesia.

Sudaryana, B. (2022). Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.

Sudaryo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (Edisi Pertama). Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D). Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunatar, B. (2024). Pengantar Manajemen Antara Teori dan Aplikasi. Banjar, Kalimantan Selatan: Tim Ruang Karya.

Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(2), 208-220.

Wardhana. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Media Sains Indonesia.

Widiana, M. E. (2020). Buku Ajar Pengantar Manajemen. Banyumas: CV. Pena Persada.

Yulius, Y. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0. Jakarta: Kencana.