



Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

Djoko Setyo Widodo

Lecturer of Economic and Business Faculty, Universitas Gunadarma, Jakarta, email:

djokosetyowidodo@gmail.com

*Corresponding Author: Djoko Setyo Widodo

Abstract: Penelitian ini membahas Determinasi Pengembangan Karier, Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengembangan karier, pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif, yang dimana bertujuan untuk memperoleh hipotesis untuk riset selanjutnya. Hasil dari penelitian ini antara lain: 1) Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 2) Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; dan 3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Keywords: Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi indikator bahwa perusahaan mampu memberikan hak-hak karyawannya dengan baik. Dengan pemberian hak tersebut, tentu akan meningkatkan sikap emosional menyenangkan bagi karyawan. Emosional menyenangkan tentu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terjadi di lingkungan kerja, seperti pengembangan karier yang dibentuk oleh perusahaan, pelatihan yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengembangan karier menjadi bentuk hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan, apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik selama bekerja, maka perusahaan diharuskan memberikan pengembangan karier kepada karyawan tersebut. Kemudian pemberian pelatihan menjadi salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya, agar lebih baik dan produktif dalam melakukan pekerjaan. Tidak kalah penting di dalam suatu perusahaan yaitu penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Kecelakaan kerja menjadi salah satu faktor yang merugikan perusahaan karena mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu pemberian beban kerja dan jam kerja yang berlebih akan mempengaruhi kesehatan karyawan, sehingga memberikan peluang lebih besar terjadinya kecelakaan kerja.

1. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?.
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?.

3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap baik yang ditunjukkan oleh karyawan di suatu perusahaan atau organisasi (Widodo & Silitonga, 2017). Sikap tersebut dapat ditunjukkan dalam bentuk tingkah laku dan perasaan terhadap pekerjaan yang mereka lakoni. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pekerja terhadap pekerjaannya yang berkaitan kepuasan dalam bekerja (Widodo, 2017b). Kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku yang ditunjukkan pekerja terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dengan baik (Saputra & Mahaputra, 2022b). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja meliputi: 1) Pekerjaan; 2) Komunikasi; dan 3) Produktivitas (Widodo, Silitonga, & Ali, 2020).

Pelatihan

Pelatihan merupakan cara yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan seorang karyawan, baik karyawan baru atau sudah lama dalam melakukan pekerjaannya (Widodo & Silitonga, 2017). Pelatihan adalah cara yang dilakukan perusahaan untuk merubah pola berpikir dan tingkah laku karyawan agar mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan bagi karyawan di perusahaan sangat diperlukan dalam meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan, sehingga mereka dapat berkesinambungan dan memperoleh karyawan yang berkualitas serta mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Widodo, 2017a). Indikator pelatihan meliputi: 1) Instruktur: dimana ketika melakukan pelatihan kerja perlu instruktur yang akan membimbing jalannya pelatihan (Hermawan & Arifin, 2021). Dan instruktur harus memiliki kualitas dan kualifikasi yang sesuai; 2) Peserta: artinya karyawan yang berhak mengikuti pelatihan harus diseleksi berdasarkan kualifikasi, selain itu peserta harus memiliki semangat dan motivasi yang kuat untuk mengikuti pelatihan; dan 3) Materi: merupakan bahan yang nantinya diberikan kepada peserta pelatihan, yang berhubungan dengan tujuan perusahaan (Evitha & Hernawan, 2022).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan segala kondisi yang berhubungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga mengurangi profitabilitas perusahaan (Lutfi & Widodo, 2018). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk mengantisipasi kecelakaan kerja ditempat kerja (Agushinta & Wijaya, 2016). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk lingkungan kerja yang aman, sehat dan terbebas dari segala bentuk pencemaran lingkungan (Samahati, 2020). Kesehatan kerja merupakan kondisi para pekerja bebas dari penyakit yang diakibatkan pekerjaan itu sendiri, baik fisik ataupun psikis (emosional). Indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi: 1) Kondisi lingkungan kerja; 2) Peralatan kerja; dan 3) Kondisi fisik karyawan (Soputan, Sompie, & Mandagi, 2014).

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Author (Year)	Previous Research Results	Similarities with this article	Difference with this article
1	(Saputra & Mahaputra, 2022a)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	Membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	Terdapat perbedaan pada variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja
2	(Samahati, 2020)	Kesehatan dan Keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Membahas mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	Terdapat perbedaan pada variabel produktivitas karyawan
3	(Wijaya, Panjaitan, & Palit, 2015)	Evaluasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Metode HIRARC pada PT. Charoen Pokphand Indonesia	Membahas mengenai kesehatan dan keselamatan kerja	Terdapat lokus penelitian yaitu pada PT Charoen Pokphand Indonesia
4	(Situmorang & Wardhani, 2022)	Gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention	Membahas mengenai kepuasan kerja	Terdapat perbedaan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja dan turnover intention
5	(Eka & Anik, 2020)	Komunikasi organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Abyor International	Membahas mengenai kepuasan kerja	Terdapat lokus penelitian yaitu pada PT Abyor International

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan library research. Dengan mengkaji artikel terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini untuk membangun hipotesis yang berguna bagi riset selanjutnya. Literatur review harus digunakan secara konsisten dengan asumsi metodologi penelitian kualitatif. Agar tidak menimbulkan pertanyaan-pertanyaan yang nanti akan diajukan peneliti. Salah satu alasan melakukan penelitian kualitatif yaitu karena bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013). Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu artikel terdahulu dengan variabel exogen yang berhubungan dengan penelitian ini seperti bersaing serta variabel endogen yaitu rantai pasok. Data diperoleh dari sumber aplikasi *Google Scholar* dan menggunakan Mendeley sebagai alat referensi dan daftar pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian pustaka, maka peneliti membahas hubungan antar variabel sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka yang harus dilakukan setiap organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya yaitu: 1) Instruktur: Dimana perlu seseorang yang ahli dan memiliki kemampuan dalam memberikan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan; 2) Peserta: Artinya sebuah pelatihan memerlukan peserta sebagai objek pelatihan, yang dalam hal tersebut karyawan perusahaan menjadi peserta pelatihan; dan 3) Materi: Artinya setiap pelatihan yang diberikan harus terdapat penjelasan berupa materi, yang dapat dibaca dan dipahami oleh setiap peserta pelatihan (Mayangsari & Nawangsari, 2019). Pemateri juga harus menyiapkan materi terbaiknya, yang relevan dengan tujuan pelatihan.

Apabila setiap organisasi atau perusahaan mampu menerapkan dan melaksanakan pelatihan terhadap karyawannya, maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

tersebut yang meliputi: 1) Pekerjaan: dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat; 2) Komunikasi: Dimana dengan pelatihan yang diberikan akan meningkatkan intensitas karyawan dalam melakukan komunikasi; dan 3) Produktivitas: Artinya dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka dapat meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak positif terhadap produktivitasnya (Suryadi & Aima, 2019). Maka berdasarkan hal tersebut, pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana dengan pemberian materi, peningkatan kemampuan dan pengetahuan kepada karyawan oleh instruktur, dapat menambah keahlian karyawan untuk mengambil keputusan ketika bekerja (Christian, Suroso, & Untari, 2022) .

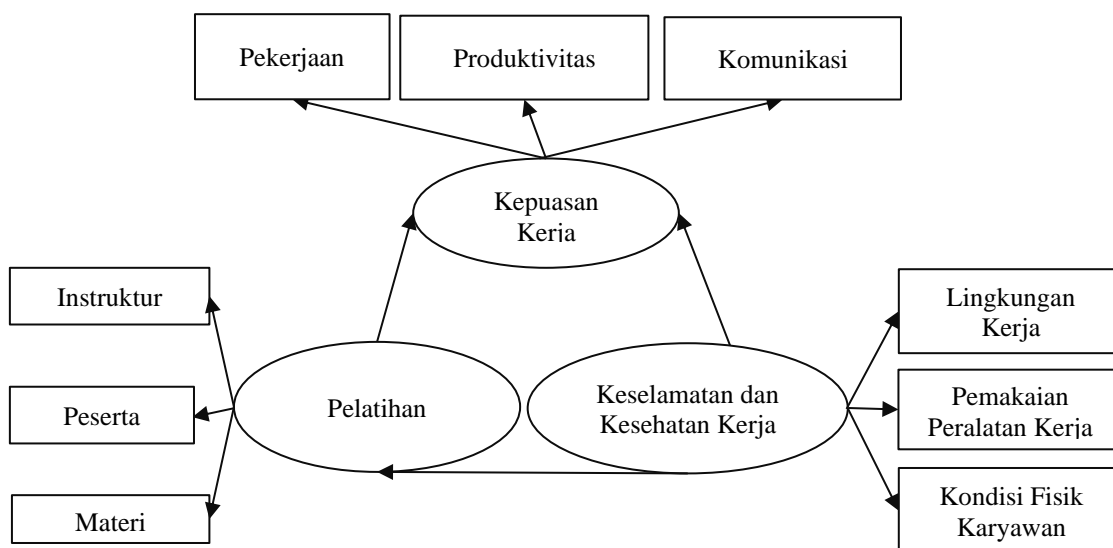
Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

sKeselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi yaitu: 1) Kondisi lingkungan kerja: Perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik dan tata letak (layout) yana baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik; 2) Pemakaian Peralatan kerja: Dalam melakukan pekerjaan, peralatan kerja menjadi salah satu komponen yang mendukung pekerjaan, oleh karena itu peralatan kerja yang digunakan harus memiliki kualitas terbaik dan digunakan sesuai kebutuhannya; serta 3) Kondisi fisik karyawan: dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja salah satu faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja yaitu kondisi kesehatan karyawan sendiri (Agushinta & Wijaya, 2016). Oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan dan memperhatikan kondisi para karyawannya dengan memberikan makanan yang bergizi dan berprotein tinggi, dengan begitu kesehatan karyawan akan terjaga dengan baik (Saputra & Mahaputra, 2022a).

Maka berdasarkan hal tersebut, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan kemampuan perusahaan meneapkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkup perusahaan, maka karyawan akan terjamin kehidupannya. Selain itu karyawan yang mendapat perhatian K3 di perusahaannya, memiliki loyalitas yang kuat dalam bekerja (Saputra & Mahaputra, 2022a).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka, maka peneliti menentukan konsep kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Artikel ini membahas mengenai Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Rantai Pasok terhadap Keberlangsungan Bisnis dan

Keunggulan Bersaing. Dimana dalam mencapai kepuasan kerja, perusahaan perlu menerapkan pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja. Selain faktor pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

- 1) Beban Kerja: (Hermawan, 2022a), (Haitao, 2022), (S & Ali, 2022), (Hermawan, 2022c), (Sari & Ali, 2022), (Hermawan, 2022b).
- 2) Rekan Kerja: (Haitao, 2022), (Falkheimer et al., 2017), (Marasabessy & Santoso, 2014), (Prayetno & Ali, 2020), (Ridwan, Mulyani, & Ali, 2020).
- 3) Gaya Kepemimpinan: (Saputra & Mahaputra, 2022b), (Putra, Lima Krisna, & Ali, 2021), (Budiyono et al., 2022), (Sulistiorini & Ali, 2017), (Sutiksno, Sucherly, Rufaidah, Ali, & Souisa, 2017)
- 4) Lingkungan Kerja: (Nguyen, Yandi, & Mahaputra, 2020), (Widodo, 2017a), (Hermawan, 2021).

CONCLUSION

Berdasarkan kajian pustaka dan pembahasan diatas, maka peneliti menentukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana dengan pemberian pelatihan yang relevan kepada peserta pelatihan (karyawan), akan menambah wawasan dan keterampilan mereka sehingga berdampak positif terhadap produktivitasnya.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik di lingkungan perusahaan, akan meningkatkan kepercayaan karyawan di tempat kerjanya. Dan meningkatkan rasa aman dalam bekerja.

REFERENCES

- Agushinta, L., & Wijaya, R. A. K. (2016). Pengaruh Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 2(2), 287–295.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Budiyono, B., Widyastuti, T., Rianto, M. R., Bhayangkara, U., Raya, J., Bhayangkara, U., ... Raya, J. (2022). EFFECT ANALYSIS OF COMPENSATION , WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON SHIP CREW LOYALTY WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT PT . SALAM. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 566–577.
- Christian, Y., Suroso, S., & Untari, D. T. (2022). PROJECT PERFORMANCE ANALYSIS USING BALANCED SCORECARD (CASE STUDY : MANAGE SERVICE PROJECT AT PT . X). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 702–714.
- Eka, F., & Anik, H. (2020). the Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Engagement and Employee Performance At Pt. Abyor International. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 479–489. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.216>
- Evitha, Y., & Hernawan, E. (2022). Effect of Recruitment, Selection and Work Environment on Employees ' Work Performance of PT Heksa Artha Sakti , Bangkalan Branch. *Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 15420–15429.
- Falkheimer, J., Heide, M., Nothhaft, H., Platen, S. von, Simonsson, C., & Andersson, R. (2017). Is Strategic Communication too important to be left to Communication Professionals?: Managers' and coworkers' attitudes towards strategic communication and

- communication professionals. *Public Relations Review*, 43(1), 91–101. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2016.10.011>
- Haitao, N. (2022). Relationship of Challenges, Recognition and Co-Workers to Job Satisfaction (Study of Human Resource Management Literature). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 356–364. Retrieved from <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2>
- Hermawan, E. (2021). Financial Managers as Policy Makers and Company Relations with Financial Markets. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(1), 13–22. Retrieved from <https://dinastires.org/index.php/JAFM/article/view/64/61>
- Hermawan, E. (2022a). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Hermawan, E. (2022b). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta : Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Beban Kerja*. 1(1), 53–62.
- Hermawan, E. (2022c). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. Retrieved from <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hermawan, E., & Arifin, A. L. (2021). What Expert Say about Empowering Human Resources in Supporting Leadership Function in Higher Education in the 21st Century. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(2), 27–38. <https://doi.org/10.25217/ji.v6i2.1493>
- Lutfi, A. ., & Widodo, D. S. (2018). Effect Of Work Discipline And Leadership Style On The Performance Of Employees Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia. *The International Journal of Engineering and Science*, 7(7).
- Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. (2014). Pengaruh dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan dengan autonomi kerja dan efikasi-diri kreatif sebagai pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32–44. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss1.art4>
- Mayangsari, R. E., & Nawangsari, L. C. (2019). THE EFFECT OF GREEN RECRUITMENT, GREEN TRAINING ON ENVIRONMENTAL PERFORMANCE IN PT WIRA CIPTA PERKASA USING EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR AS MEDIATION VARIABLE. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 217–231. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 444–454.
- Putra, R., Lima Krisna, N., & Ali, H. (2021). a Review Literature Employee Performance Model:Leadership Style, Compensation and Work Discipline. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 56–66. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1.979>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- S, A. N. D., & Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), 227–240.

- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 351–360.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022a). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(3), 105–114.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022b). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE (HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW MEASUREMENT MODEL OF INDIVIDUAL BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR : INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , WORK CULTURE AND WORKLOAD. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647–656.
- Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022). the Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>
- Soputan, G. E., Sompie, B. F., & Mandagi, R. J. . (2014). Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (Study Kasus Pada Pembangunan Gedung Sma Eben Haezar). *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, 4(4), 229–238.
- Sulistiorini, M. S., & Ali, H. (2017). Customer satisfaction model: Product analysis, price, promotion and distribution (case study at PT Integrasia Utama). *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Suryadi, H., & Aima, M. H. (2019). the Influence of Organizational Culture and Training on Organizational Commitment and Also Its Implications on the Performance of Health Workers in Puskesmas Johar Baru District. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 148–162. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i2.51>
- Sutiksno, D. U., Sucherly, Rufaidah, P., Ali, H., & Souisa, W. (2017). A literature review of strategic marketing and the resource based view of the firm. *International Journal of Economic Research*.
- Widodo, D. S. (2017a). THE EFFECT OF COMPENSATION, LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE THROUGH WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 1–7. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23956527/>
- Widodo, D. S. (2017b). The influence of organizational culture, leadership, and compensation through work motivation on employee performance. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908.
- Widodo, D. S., & Silitonga, P. E. S. (2017). Company Performance Analysis: Leadership Style, Corporate Culture and Human Resource Development. *International Review of Management and Marketing*, 7(4), 34–41.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2020). The influence of good governance, culture, and performance in increasing public satisfaction and implication to public trust: Study in Indonesian government. *Talent Development and Excellence*.
- Wijaya, A., Panjaitan, T. W. ., & Palit, H. C. (2015). Evaluasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Metode HIRARC pada PT. Charoen Pokphand Indonesia. *Jurnal Titra*, 3(1), 29–34.