



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 2, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/03/2025
 Reviewed : 02/04/2025
 Accepted : 04/04/2025
 Published : 10/04/2025

Putri Septia Anggraini¹
 Supriadi²
 Bakhtiar³

PENGARUH PENERAPAN SISTEM KERJA SHIFT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT SRI PAMELA TORGAMBA

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan sistem kerja shift terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan sistem kerja shift dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba yaitu berjumlah 71 orang karyawan dan penarikan sampel dilakukan dengan *total sampling* sehingga 71 orang responden dijadikan sampel. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Shift kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Shift Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the implementation of the shift work system on employee performance at Sri Pamela Torgamba Hospital, to determine and analyze the effect of the work environment on employee performance at Sri Pamela Torgamba Hospital, to determine and analyze the effect of the implementation of the shift work system and work environment on employee performance at Sri Pamela Torgamba Hospital. The population in this study were all employees of Sri Pamela Torgamba Hospital, totaling 71 employees and sampling was carried out with total sampling so that 71 respondents were used as samples. Based on the research results, it is known that work shift variables have a positive and significant effect on performance, work environment variables have a positive and significant effect on performance. Work shifts and the environment have a positive and significant effect on performance.

Keywords: Work shift, work environment, performance.

PENDAHULUAN

Keberadaa sumber daya manusia (SDM) sangat krusial bagi kelangsungan suatu perusahaan atau institusi, termasuk rumah sakit. SDM yang berkualitas memungkinkan perusahaan melaksanakan fungsi organisasi dengan optimal, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi operasional. Manajemen yang baik menjadi kunci untuk mencapai visi dan misi organisasi. ini mencakup perencanaan program kerja yang jelas dan pengembangan kualitas SDM. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan pada akhirnya hasil yang lebih baik bagi organisasi secara keseluruhan. Fokus padapeningkatan SDM juga dapat mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan yang dinamis, sehingga institusi dapat terus berfungsi secara optimal dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut (Mangkunegara (2017:67) kinerja merujuk pada hasil kerja yang capai seorang oleh seorang karyawan, baik dari segi kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

^{1,2,3}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
 email: putriseptia391@gmail.com¹, ady.supriadi@fe.uisu.ac.id², bakhtiar@fe.uisu.ac.id³

tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja ini merupakan hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan individu. Dalam konteks ini, pemahaman tentang kinerja sangat penting, karena faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kemampuan terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang berubah. Kinerja yang menurun, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi dan menangani faktor-faktor yang menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja. Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba adalah salah satu lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan. Dimana keberhasilan kerja dan tanggung jawabnya tergantung pada para karyawan. Oleh karena itu, pentingnya kerja para staff RS Sri Pamela Torgamba sangat berkaitan dengan pelaksanaan proyek yaitu peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Shift kerja merupakan sumber stres utama bagi pekerja. Banyak keluhan yang timbul akibat beraktivitas, antara lain sulit tidur, kehilangan nafsu makan, gangguan pencernaan, dan rasa lelah saat atau setelah beraktivitas di malam hari, praktik keperawatan yang baik merupakan faktor penting dalam citra rumah sakit di masyarakat dan mendukungnya dalam mencapai tujuan organisasi (Tulasi et al., 2021:157). Sedangkan Menurut Suma'mur (2018:110), shift kerja adalah pembagian waktu kerja menjadi shift pagi, siang, dan malam untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas. Aktivitas perusahaan yang berlangsung 24 jam memerlukan pengaturan jam shift kerja yang baik agar operasional berjalan lancar. Dalam pengaturan tersebut, perusahaan perlu mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Jika jam shift tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan kurang optimal bagi perusahaan. Pengaturan shift merupakan pengaturan waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Shift ini biasanya terbagi menjadi beberapa waktu, seperti shift pagi, sore, dan malam. pembagian shift biasanya bekerja 8 jam atau biasa 12 jam per hari. Dengan pengaturan ini, perusahaan dapat memanfaatkan waktu secara optimal dan memenuhi permintaan operasional yang bervariasi. Berdasarkan dari riset penelitian awal serta wawancara, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di Rumah Sari Sri Pamela Torgamba. Salah satu masalah yang ada yaitu sistem kerja shift memberikan dampak buruk bagi karyawan. Gaya hidup yang tidak banyak bergerak dikaitkan dengan peningkatan masalah kesehatan, penyebab utama kantuk, kelelahan, kognitif, dan masalah tidur. Karyawan yang bekerja dalam sistem shift kerja mungkin mengalami penurunan kinerja akibat kelelahan atau kurangnya fokus. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang merasa tertekan atau tidak nyaman dengan jadwal shift yang diberikan dapat mengalami ketidakpuasan kerja, yang dapat memengaruhi retensi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Heizer, J & Rende, B. (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana karyawan bekerja, yang mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan. Lingkungan kerja yang sangat penting bagi kesejahteraan dan produktivitas pekerjaan. Faktor-faktor seperti kenyamanan, kebersihan, dan desain ruang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik. Di rumah sakit, lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres, penyakit, dan penurunan konsentrasi, yang ada pasangannya berdampak negatif pada kinerja Zhenjing (2022:198). Oleh karena itu, penting untuk menciptakan ruang kerja yang mendukung, agar pekerja dapat bekerja secara optimal. Pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba lingkungan fisik di rumah sakit, termasuk ruang tunggu yang terbatas, kebersihan yang kurang optimal, dapat berdampak pada kenyamanan dan produktivitas staf, serta memengaruhi pengalaman pasien. akses ke teknologi, atau sumber daya untuk pekerjaan, dapat menghambat kinerja karyawan. Kebisingan di lingkungan sekitar juga dapat mengganggu pasien yang sedang sakit di dalam ruangan.

METODE

lokasi tempat penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba yang merupakan salah satu rumah sakit dikelola oleh PT Sri Pamela Medika Nusantara yang merupakan anak perusahaan dari PTPN III. Beralamat Jl. Lintas Sumatera – Riau KM. 380 Torgamba, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. jadwal dan waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober 2024 s/d Januari 2025. Adapun populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 71 orang karyawan di Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.

Menurut sugiyono (2014:118) teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena populasi yang relative kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 71 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS Ver. 20.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda karena jumlah variabel yang diteliti lebih dari satu. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.709	.923		17.012	.000		
	shiff kerja	.223	.031	.613	7.250	.000	.999	1.001
	lingkungan kerja	.198	.043	.394	4.658	.000	.999	1.001
a. Dependent Variable: kinerja								

Persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tabel di atas dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 15.709 + 0,223X_1 + 0,198X_2$. Konstanta (a) = 15.709 menunjukkan harga konstan, dimana jika nilai seluruh variabel bebas bernilai nol, maka kinerja pegawai yaitu sebesar 15.709. Koefisien regresi shiff kerja (X_1) sebesar 0,223. Artinya jika shiff kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,223 atau 22,3%. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,198. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,198 atau 198%.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai dari uji t parsial sebagai berikut ini : Nilai $t_{shiff\ kerja} = 7,250$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 71 sebesar 1,666 maka $7,250 > 1,666$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh antara shiff kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Nilai $t_{lingkungan\ Kerja} = 4,658$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 71 sebesar 1,666 maka $4,658 > 1,666$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh antara shiff kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama/serempak terhadap variabel terikat digunakan uji-F pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.968	2	5.984	36.006	.000 ^b
	Residual	11.301	68	.166		
	Total	23.268	70			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, shiff kerja						

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 36,006 sedangkan nilai F_{tabel} $df = n-k$ atau $71-3 = 68$ maka didapat F tabel adalah 2,74 dimana $36,006 > 2,74$, maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan shiff kerja dan lingkungan Kerja terhadap kinerja.

Evaluasi

Terdapat pengaruh positif variabel shiff kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{shiff\ kerja} = 7,250$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 71 sebesar 1,666 maka $7,250 > 1,666$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh antara shiff kerja terhadap kinerja.

Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (shift kerja maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Shift kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya shift kerja yang buruk akan memperpuruk kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki shift kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Wila (2021) yang menyimpulkan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Masitoh (2024) yang berkesimpulan bahwa sistem kerja shifing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{\text{lingkungan Kerja}} = 4,658$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 71 sebesar 1,666 maka $4,658 > 1,666$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_2 (Lingkungan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Sihalo (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Munardi (2021) yang berkesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel shift kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 36,006 sedangkan nilai F_{tabel} $df = n-k$ atau $71-3 = 68$ maka didapat F_{tabel} adalah 2,74 dimana $36,006 > 2,74$, maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan shift kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Putri (2023) yang berkesimpulan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan : Variabel shift kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba. Variabel shift kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sri Pamela Torgamba.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Kalidoni. Universitas Indo Global mandiri.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zana Publishing.
- Bhastary, M.D. dan Kusri Suwardi (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana, Jurnal Manajemen dan Keuangan 7 (1), 2615-1316.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Media Mahardhika, 17(2), 278. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.84>.
- Ekaningtyas, Septika Wahyu. 2016. "Pengaruh Sistem Kerja Shift Terhadap Stress Kerja Karyawan Bagian Operator di SPBU Bataran Jember." Universitas Jember.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Luckyta, D. dan Pratiwi, Sri G. 2012. Evaluasi dan Perancangan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Dalam Rangka Perbaikan Safety Behaviour Pekerja. *Jurnal Teknik ITS*. Vol.1 No.1. Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Surabaya.
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A.P (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.In A. A. Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maurits, LS, dan Widodo, ID 2008, "Faktor dan Penjadualan Shift Kerja," *Teknoin*, 13(2), hal. 18–22. doi: 10.20885/teknoin.vol13.iss2.art4.
- Nitisemo, Alex S (2015). *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurmianto, E. (2018). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Sedarmayanti. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT RefikaAditama
- Sedarmayanti (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :PT Redika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017).” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan Kelima, PT Refika Adirama, Bandung.
- Sedarmayanti , (2019), *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. SUN Jakarta.
- Singh. A. & Pacheco. D. 2023. Shift Work Disorder Symptoms. [Online]. <https://www.sleepfoundation.org/shift-work-disorder/symptoms> [diakses 3 Maret 2024].
- Suma'mur, Pk. 2018. *Hygiene Perusahaan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Pt. Gunung Agung
- uma'mur, P. K. (2019). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. In Jakarta: Sagung Seto. Sagung Seto.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sondang P, Siagian. (2013). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta Bumi Aksara.
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan KinerjaPerawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten 97 Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90–98,
- Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA and Haffar M. 2022. Impact of Eployee's Workplace Environment on Employee's Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontier in Public Health*, 10, 1-13.
- Lestari, Yani Elviani, and Moh Bukhori. "Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik." *RELASI: JURNAL EKONOMI* 16.1 (2020): 208-230.
- Masitoh, S., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Jam Kerja dan Sistem Kerja Shifting terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Buah Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 01-08.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336-346.
- Nabawi, R (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Oktavia, Reffi, and Jhon Fernos. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang." *Jurnal Economina* 2.4 (2023): 993-1005.
- Pabisa, Yulianti. "Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 7.2 (2019): 294-301.
- Putri, A. A., Munang, A., & Nurisusilawati, I. (2023). Pengaruh K3, Lingkungan Kerja, dan Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Factory Jurnal Industri, Manajemen dan Rekayasa Sistem Industri*, 1(3), 74-85.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Wila, A. R., Husniati, R., & Fadlillah, A. M. (2021). Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 89-100.
- Wibowo, P. Dan Gregourius Widiyanto (2019). "Pengaruh Kelamatan dan Kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 17 (2), 2614-6789.