



Perancangan Sistem Reward dan Punishment untuk Meningkatkan Awareness Pekerja terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Divisi SRMS di KLU Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Desak Ayu Siska Ariyanti^{1✉}, Sri Widaninggrum², Sheila Amalia Salma³

Universitas Telkom

Email: desaksiska@student.telkomuniversity.ac.id^{1✉}

Abstrak

PERUMDA Kabupaten Lombok Utara merupakan sebuah perusahaan yang memberikan pelayanan umum/jasa di bidang perair-minuman, menyelenggarakan kemanfaatan umum bagi masyarakat, dan memupuk Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dalam operasionalnya PERUMDA KLU telah menyediakan APD namun masih banyak pekerja dengan awareness rendah pada K3 sehingga lalai dan tidak menggunakan APD saat bekerja, Hal ini menjadi penyebab kecelakaan kerja sering terjadi. Tugas akhir ini memiliki tujuan untuk merancang sebuah sistem reward dan punishment dengan tujuan untuk meningkatkan awareness pekerja terhadap K3. Proses merancang sistem reward dan punishment akan menggunakan metode analytical hierarchy process dan dalam menentukan faktor motivasi pekerja digunakan teori dua faktor Herberg sebagai acuan. Tools AHP digunakan untuk mempermudah pengolahan hasil kuesioner faktor motivasi pekerja. Diharapkan bahwa usulan perancangan sistem reward dan punishment dapat meningkatkan awareness para pekerja terhadap K3 di tempat kerja mereka.

Kata Kunci: *Analytical Hierarchy Process, Awareness K3, Kecelakaan Kerja, Reward dan Punishment*

Abstract

PERUMDA of North Lombok Regency is a company that provides public services/services in the water-beverage sector, organizes public benefits for the community, and fosters Regional Original Revenue (PAD). In its operations, PERUMDA KLU has provided PPE, but there are still many workers with low awareness of K3 so that they are negligent and do not use PPE when working, This is the cause of frequent work accidents. This final project aims to design a reward and punishment system with the aim of increasing worker awareness of K3. The process of designing a reward and punishment system will use the analytical hierarchy process method and in determining worker motivation factors, Herberg's two-factor theory is used as a reference. AHP tools are used to facilitate the processing of the results of the worker motivation factor questionnaire. It is hoped that the proposed design of a reward and punishment system can increase workers' awareness of K3 in their workplace.

Keywords: *Analytical Hierarchy Process, Awareness K3, Work Accidents, Reward and Punishment*

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memainkan peran yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan menjaga produktivitas industri tetap tinggi. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik fisik maupun mental tenaga kerja, serta manusia secara umum, hasil karya, dan budayanya, menuju masyarakat yang makmur dan sejahtera (Faisal dkk, 2024). Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami data kecelakaan kerja, faktor penyebab, dan aman. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak diinginkan yang mengakibatkan cedera fisik atau kesehatan yang merugikan bagi pekerja. Berikut ini merupakan data kecelakaan di beberapa wilayah di Indonesia kerja pada tahun 2023:

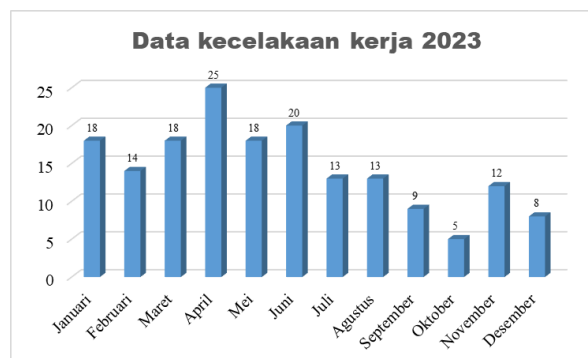


Gambar 1. Data Kecelakaan Kerja 2023

Gambar 1 di atas, maka dapat diketahui total kecelakaan kerja dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan peningkatan jumlah kecelakaan setiap tahunnya. Secara keseluruhan, dalam periode lima tahun ini, jumlah kecelakaan kerja bertambah sebesar 187.912 kasus. Hasil penelitian ini menggambarkan sebesar 80-85% kecelakaan kerja disebabkan oleh

sikap lalai dan manusia. Banyak perilaku kerja yang ada di tempat kerja, misalnya ada pekerja yang suka melamun, bersikap masa bodoh, sembrono, sepele sehingga mereka memiliki kecenderungan celaka.

PERUMDA Kabupaten Lombok Utara merupakan sebuah perusahaan memberikan pelayanan umum/jasa di bidang perair-minuman, menyelenggarakan kemanfaatan umum bagi masyarakat, dan memupuk pendapatan asli daerah (PAD). Pada perusahaan ini terdapat beberapa divisi salah satunya divisi sambungan rumah dan meter segel. Divisi sambungan rumah dan meter segel bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas terkait dengan pemasangan, serta meteran air. Dalam operasionalnya, pekerja sering menggunakan peralatan tajam di lingkungan yang tidak selalu stabil. Untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3), PERUMDA telah menyediakan berbagai hal, termasuk alat pelindung diri (APD), pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), serta alat pemadam api ringan (APAR). Namun, meskipun upaya ini telah dilakukan, kecelakaan kerja masih terjadi setiap bulan, yang mungkin disebabkan oleh faktor manusia, lingkungan, dan faktor lainnya. Berikut ini adalah laporan data kecelakaan kerja di PERUMDA Kabupaten Lombok Utara pada tahun 2023 yang ditunjukkan dalam grafik berikut:



Gambar 2. Grafik kecelakaan kerja tahun 2023

Gambar 2 menunjukkan data kecelakaan kerja di PERUMDA KLU, di mana terdapat berbagai jenis cedera yang dialami oleh pekerja. Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi mengindikasikan adanya risiko dalam operasional sehari-hari. Analisis risiko dilakukan untuk mengidentifikasi potensi risiko yang mungkin terjadi dan menilai risiko tersebut dengan menggunakan skala numerik untuk mengukur kemungkinan terjadinya suatu kejadian serta dampaknya (Indrayati Dewi, 2023). Analisis risiko dilakukan menggunakan metode FMEA dengan tiga elemen utama, yaitu severity, occurrence, dan detection. Berdasarkan hasil analisis risiko, terdapat tiga risiko yang memerlukan penanganan segera. Pertama, proses pencarian titik pengambilan air terdekat memiliki risiko tinggi dengan RPN sebesar 245.

Kedua, pemasangan tiang water meter memiliki risiko sedang dengan RPN 168. Ketiga, penggalian untuk pemasangan pipa tersier juga memiliki risiko sedang dengan RPN 168.

Ketiga potensi risiko tersebut disebabkan oleh kelalaian pekerja, kurangnya penggunaan alat pelindung diri (APD), dan kurangnya pemahaman terhadap prosedur keselamatan. Kelalaian pekerja sering terjadi karena kurangnya perhatian dan disiplin, sementara penggunaan APD yang tidak sesuai meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Faktor-faktor ini telah menyebabkan peningkatan kecelakaan kerja dan kerugian signifikan bagi Perusahaan. Untuk mengurangi risiko tersebut, dilakukan analisis hierarki pengendalian risiko yang meliputi eliminasi, substitusi, reengineering, administrasi, dan penggunaan APD sesuai dengan tingkat pengendalian risikonya di PERUMDA KLU. Pengendalian risiko bertujuan untuk mengurangi tingkat keparahan dari potensi bahaya yang telah diidentifikasi (Taher & Widiawan, 2023). Hierarki pengendalian risiko menunjukkan bahwa perusahaan dapat melakukan pengendalian pada tahap administrasi, yang menjadi langkah penting untuk meningkatkan kesadaran pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), meskipun tidak sepenuhnya menghilangkan bahaya. Meskipun perusahaan telah menyediakan APD untuk mengurangi kecelakaan, banyak pekerja masih tidak mematuhi prosedur K3, seringkali tidak menggunakan APD, lalai terhadap kondisi lingkungan kerja, dan kurang memperhatikan potensi bahaya di tempat kerja.

Salah satu strategi untuk meningkatkan kesadaran terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah dengan menerapkan sistem insentif (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Sistem ini dapat memberikan motivasi tambahan bagi pekerja untuk mematuhi prosedur keselamatan dan berpartisipasi dalam program K3. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, meningkatkan keselamatan, dan mengurangi risiko kecelakaan yang merugikan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja, termasuk metode, manusia, peralatan, dan lingkungan. Oleh karena itu, langkah-langkah perbaikan dan pencegahan yang tepat perlu segera diimplementasikan. Salah satu solusi yang diusulkan adalah merancang sistem *reward* dan *punishment*. Perancangan sistem ini dilakukan setelah menentukan faktor motivasi melalui kuesioner, yang kemudian diolah menggunakan metode Analytical Hierarchical Process (AHP). Penerapan sistem *reward* dan *punishment* diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja terhadap setiap tindakan yang dilakukan. Tugas akhir ini

bertujuan untuk mengusulkan perancangan sistem *reward* dan *punishment* serta mengoptimalkan kesadaran pekerja terhadap K3 di PERUMDA KLU

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada tugas akhir ini adalah metode *Analytical Hierachy Process (AHP)* dan juga pendekatan teori dua faktor Herzberg. Metode ini digunakan untuk menentukan urutan atau prioritas dari berbagai alternatif dalam pemecahan masalah. AHP banyak digunakan untuk menggambarkan pengambilan keputusan yang sangat efektif dalam situasi yang kompleks. Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam tugas akhir ini meliputi tahap pengumpulan data, tahap pengolahan data, tahap perancangan dan analisis, serta tahap penarikan kesimpulan.

Pada tahap pengumpulan data terdapat dua jenis data yang dikumpulkan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan wawancara dan pengisian kuesioner oleh *stakeholder* PERUMDA KLU dengan fokus pada *requirement (need statement)* Perusahaan. Data sekunder diperoleh dengan dilakukannya studi literatur pada dokumen yang diberikan oleh PERUMDA KLU, data ini berfokus pada profil, struktur, visi serta misi Perusahaan.

Setelah diperoleh data selanjutnya dilakukan tahap pengolahan data, Langkah pertama yang dilakukan yaitu identifikasi requirement untuk sistem *reward* dan *punishment*, lalu dilakukan penyusunan kuesioner faktor motivasi pekerja. Selanjutnya data hasil kuesioner diolah dengan menggunakan metode *Analytical Hierachy Process (AHP)* untuk mengetahui faktor motivasi prioritas.

Selanjutnya dilakukan tahapan perancangan, dilakukan perancangan instrument penilaian *awareness* pekerja terhadap K3 yang terdiri dari delapan indikator penilaian dengan empat kategori hasil penilaian. Setelah itu dilakukan juga perancangan sistem *reward* dan *punishment* berdasarkan hasil penilaian *awareness* pekerja terhadap K3 serta faktor motivasi prioritas. Verifikasi dan validasi dilakukan untuk mengetahui pemenuhan hasil rancangan terhadap kebutuhan perusahaan.

Tahapan terakhir yang dilakukan yaitu tahapan penarikan Kesimpulan, peneliti membuat Kesimpulan dari masalah serta proses pemecahan masalah perusahaan. Selain itu siberikan saran kepada Perusahaan serta peneliti selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penilaian Evaluasi *Awareness* pekerja terhadap K3

Hasil rancangan berupa Form instrumen penilaian awareness pekerja terhadap K3 yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat kesadaran pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hasil dari penilaian ini akan dijadikan acuan dalam pemberian *reward* dan *punishment* kepada pekerja, guna meningkatkan kepatuhan dan kesadaran mereka terhadap pentingnya K3 di lingkungan kerja.

	PERUMDA Amerta Dayan Gunung	No. Dokumen	
	Jalan Raya Tanjung Bayan, Kec. Tanjung, Nusa Tenggara Barat	No.Revisi	01
	Form Penilaian <i>Awareness</i> Pekerja terhadap K3	Berlaku Efektif	

Nama Pekerja :
Masa Kerja :
Periode Penilaian :
Nama Penilaian :

Indikator Penilaian	Variabel	Nilai					Keterangan
		1	2	3	4	5	
Pekerja Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan benar selama bekerja	X1						
Pekerja taat pada peraturan dan prosedur keselamatan	X2						
Pekerja menggunakan peralatan kerja sesuai dengan standard operating procedure (SOP) yang berlaku	X3						
Pekerja menjaga ketertiban dan disiplin saat bekerja di area kerja	X4						
Pekerja menjaga kebersihan dan kerapian area kerja	X5						
Pekerja melaporkan jika ada kondisi dan Tindakan bahaya saat bekerja	X6						
Pekerja selalu mengkomunikasikan kebingungan dalam prosedur kerja	X7						
Pekerja melaporkan secara detail kecelakaan kerja yang terjadi di area kerja	X8						

Keterangan nilai:

1 : Sangat Buruk 3 : Cukup 5 : Sangat Baik
2 : Buruk 4 : Baik

Gambar 3. Form Penilaian *Awareness* Pekerja Terhadap K3

$$NA = \frac{X1 + X2 + \dots + Xn}{n}$$

Kategori	Rata-rata Nilai
Sangat Baik	$NA \geq 4$
Baik	$4 > NA \geq 3$
Cukup	$3 > NA \geq 2$
Buruk	$NA > 2$

Catatan Prestasi
Catatan Pelanggaran
Status ☐ Mendapatkan <i>Reward</i> ☐ Mendapatkan <i>Punishment</i>

Mengetahui,

Penilai

Pekerja

(.....) (.....)

Gambar 4. Form Penilaian *Awareness* Pekerja Terhadap K3 (2)

Sistem *Reward* and *Punishment*

Form pemberian sistem *reward* dan *punishment* yang dirancang untuk mempermudah proses pemberian *reward* dan *punishment* di perusahaan. Form ini dilengkapi dengan jenis-jenis *reward* dan *punishment* yang tersedia, serta alasan pemberian masing-masing *reward* dan *punishment* tersebut.

 PERUMDA AMERTA DAYAN GUNGUNG	PERUMDA Amerta Dayan Gunung Jalan Raya Tanjung Bayan, Kec. Tanjung Nusa Tenggara Bant	No. Dokumen No.Revisi	01
	Form Pemberian Reward dan Punishment	Berlaku Efektif	

Tanggal : Nama Pekerja : Jabatan :

Jenis Pemberian: ☐ Mendapatkan <i>Reward</i> ☐ Mendapatkan <i>Punishment</i>
Pemberian Reward
Kategori Reward ☐ Pemberian Bonus Gaji (Gaji) ☐ Pemberian Tambahan Nilai (Pehang Promosi) ☐ Pemberian Jatah Cuti (Kebijakan Perusahaan) ☐ Lainnya (Sebutkan): _____
Rincian Pemberian Reward Alasan Pemberian: Manfaat yang diberikan:
Pemberian Punishment
Kategori Punishment ☐ Peringatan Lisan (Verbal Warning) ☐ Surat Peringatan I (SP-I)

Gambar 5. Form *reward* dan *punishment*

☐ Surat Peringatan II (SP-II) ☐ Surat Peringatan III (SP-III) ☐ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ☐ Lainnya (Sebutkan): _____	
Rincian Pemberian <i>Punishment</i>	
Alasan Pemberian: _____	
Tindakan Korektif yang Diberikan: _____	
☐ Kounseling (Counseling) ☐ Pelatihan Ulang (Retraining) ☐ Evaluasi Kinerja Tambahan (Additional Performance Review) ☐ Lainnya (Sebutkan): _____	
Detail Pelaksanaan: _____ Tanggal Mulai Berlak: _____ Durasi/Batas Waktu: _____	
Mengetahui, Penilai (.....) Pekerja (.....)	
Catatan Tambahan: _____	

Gambar 6. Form *Reward* dan *Punishment*

Verifikasi

Verifikasi ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa semua spesifikasi dan persyaratan teknis yang telah ditetapkan di awal telah terpenuhi. Tabel 2 menampilkan hasil verifikasi setiap hasil rancangan yang mencakup instrumen penilaian evaluasi *awareness* pekerja terhadap K3 dan sistem *reward* dan *punishment*.

Tabel 1. Verifikasi hasil rancangan

Requirement	Hasil Rancangan	Pemenuhan Requirement	Kesesuaian
Teori Sugiyono	Form instrumen penilaian evaluasi <i>awareness</i> k3	Membuat instrumen penilaian evaluasi <i>awareness</i> pekerja terhadap K3 dengan <i>Output</i> berupa form serta alur proses penilaian evaluasi.	Sesuai
Teori dua faktor Herzberg	Form sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Melakukan penentuan faktor motivasi pekerja berdasarkan teori Herzberg dan Membuat perancangan sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berdasarkan pada motivasi.	Sesuai

Validasi

Validasi hasil rancangan merupakan sebuah tahapan dengan tujuan untuk memastikan bahwa rancangan yang dihasilkan dapat berfungsi sesuai dengan tujuan dan kebutuhan yang telah ditentukan dalam kondisi sebenarnya.

Tabel 2. Validasi hasil rancangan

Kategori Validasi	Target Validasi	Pemenuhan
Target Kinerja	Hasil rancangan dapat diimplementasikan serta mudah dipahami	Hasil rancangan menggunakan bahasa yang mudah dipahami sehingga mempermudah dalam proses implementasi
	Hasil rancangan penilaian <i>awareness</i> kinerja menjadi acuan pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> untuk pekerja	Hasil rancangan memiliki indikator penilaian untuk mengetahui tingkat <i>awareness</i> pekerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
	Hasil rancangan sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> membantu dalam pengendalian risiko dengan penerapan secara berkala agar hasil menjadi optimal	Hasil rancangan dapat membantu mengevaluasi kinerja pekerja dengan pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
	Hasil rancangan sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> membantu meningkatkan motivasi pekerja.	Hasil rancangan dapat membantu meningkatkan motivasi pekerja dengan adanya pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>
<i>Stakeholder</i>	Hasil rancangan membantu perusahaan	Hasil rancangan memiliki prosedur

<i>Requirement</i>	untuk mengetahui tingkat <i>awareness</i> pekerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	penilaian yang mudah untuk diterapkan
--------------------	---	---------------------------------------

Analisis Instrumen Penilaian Evaluasi *Awareness* Pekerja terhadap K3

Analisis hasil perancangan instrumen penilaian evaluasi *awareness* pekerja terhadap K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) melibatkan perbandingan kondisi eksisting perusahaan dengan usulan yang telah dibuat.

Tabel 3. Analisis hasil rancangan

No	Hasil Rancangan	Perbedaan	
		Eksisting	Usulan
1	Instrumen Penilaian Evaluasi <i>Awareness</i> K3	PERUMDA KLU belum memiliki instrumen khusus yang digunakan untuk menilai <i>awareness</i> pekerja terhadap K3	Dengan adanya instrumen khusus yang digunakan untuk menilai <i>awareness</i> pekerja maka akan dapat menurunkan risiko kecelakaan kerja

Analisis Sistem *Reward* dan *punishment*

Perancangan sistem *reward* dan *punishment* dilakukan dengan memperhatikan hasil perankingan motivasi yang sesuai dengan teori dua faktor Herzberg. Berikut adalah perbandingan kondisi eksisting perusahaan dengan pemberian usulan.

Tabel 4. Analaisis hasil rancangan (2)

No	Hasil Rancangan	Perbedaan	
		Eksisting	Usulan
1	Sistem <i>Reward</i> dan <i>punishment</i>	PERUMDA KLU belum memiliki kebijakan yang mengatur mengenai sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Dengan adanya perancangan sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> membantu Perusahaan mengukur kinerja para pekerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan perusahaan dan teori dua faktor Herzberg, ditemukan enam faktor utama yang memotivasi kerja, yaitu gaji, situasi kerja, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, keamanan kerja, dan peluang promosi. Faktor-faktor ini akan dianalisis menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) untuk menentukan bobot dan prioritas masing-masing.

Sistem *reward* dan *punishment* yang dirancang mencakup delapan indikator penilaian kesadaran pekerja terhadap K3 dan enam faktor motivasi utama tersebut. Dengan menggunakan AHP untuk melakukan perankingan, tiga faktor motivasi yang terpilih adalah gaji, peluang promosi, dan kebijakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andershon, F. D., Milka Palengka, Jeane Tandirerung, & Kordiana Sambara'. (2024). Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Iv Unit Paotere. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 274–282. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1889>
- Aprilliani, C. (2022). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) PT Global Eksekutif. *Diedit oleh Afridon. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi Redaksi. Tersedia pada: <http://www.globaleksekutifteknologi.co.id>*.
- Arianti, T. (2023). Strategi Peningkatan Kesadaran dan Implementasi K3 di Industri Konstruksi: Upaya Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *ARRAZI: Scientific Journal of Health*, 1(1), 113–121.
- Astari, M. L. M., & Suidarma, I. M. (2022). Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) pada PT ANTAM Tbk. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 24–33.
- Dan, K. (t.t.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Faisal, A., Gumay, D. K. A., Simamora, T. A., & Tarina, D. D. Y. (2024). Analisis Penerapan K3 pada Perusahaan yang Menyebabkan Buruh Meninggal Dunia Berdasarkan Putusan Nomor 107/PID.C/2021/PN.KIS. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(4), 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2782>
- Ferida Yuamita, O., & Fatkhurohman, A. (2023). ANALISIS RESIKO KECELAKAAN KERJA PADA STASIUN PEMOTONGAN BATU ALAM DENGAN MENGGUNAKAN METODE FAILURE MODE AND EFFECT ANALYSIS (FMEA) DI PBA SURYA ALAM. Dalam *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah* (Vol. 2, Nomor 12). <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>
- Handari, S. R. T., & Qolbi, M. S. (2021). Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 17(1), 90–98.
- Indrayati Dewi, R. (2023). *ANALISIS MANAJEMEN RISIKO PADA UMKM MENGGUNAKAN ISO 31000*. 20(2), 124. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v20i2.32130>

- Maddeppungeng, A., Wigati, R., & Fariz, A. (2017). MANAJEMEN RISIKO PROYEK PEMBANGUNAN JALUR KERETA API YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA WAKTU (Studi Kasus Double-Double Track Railway Jakarta, Zona Jatinegara-Bekasi). Dalam *Jurnal Fondasi* (Vol. 6, Nomor 2).
- Personal RePEc Archive, M., Hong Tan, T., Waheed, A., & Teck-Hong, T. (2011). M P RA Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: the mediating effect of love of money HERZBERG'S MOTIVATION-HYGIENE AND JOB SATISFACTION IN THE MALAYSIAN RETAIL SECTOR: MEDIATING EFFECT OF LOVE OF MONEY. Dalam *UTC Asian Academy of Management Journal* (Vol. 3, Nomor 30419). <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/30419/>
- Rahmanto, I., & Hamdy, M. I. (2022). Analisa Resiko Kecelakaan Kerja Karawang Menggunakan Metode Hazard and Operability (HAZOP) di PT PJB Services PLTU Tembilahan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT)*, 1, 53–60.
- Ramli, Y., Kurniawan, D., Imaningsih, E. S., Yuliantini, T., Anah, S., & Ali, A. J. (2023). Imposing Green Management to Enhance the Organizational Awareness against the Environmental Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(1), 518–528. <https://doi.org/10.32479/ijeep.14001>
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). PENGARUH MOTIVASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KLINIK KECANTIKAN PUSPITA BANDAR LAMPUNG). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202.
- Taher, C., & Widiawan, K. (2023). Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko, dan Pengendalian Risiko di Pabrik Roti PT X. Dalam *Jurnal Titra* (Vol. 11, Nomor 1).
- Wahjono, S. I. (2022). Manajemen Motivasi. *Penerbit: ResearchGate*.