



Pengaruh Komunikasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergi Aitikom Jakarta Selatan

Azah Mareli Palestina^{1*}, Pusporini Palupi Jamaludin²

¹⁻² Universitas Pamulang, Indonesia

Korespondensi penulis: dosen01399@unpam.ac.id

Abstract This study aims to investigate the extent to which communication and occupational health and safety (OHS) influence employee performance at PT Sinergi Aitikom, South Jakarta, both partially and simultaneously. The research problem is based on the importance of effective communication and the implementation of OHS in creating a safe, productive work environment, and supporting the achievement of optimal performance. The research approach uses a quantitative method with an associative design, which allows for analysis of relationships between variables. The independent variables include communication (X1) and occupational health and safety (OHS) (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). The study population is all 81 employees of PT Sinergi Aitikom, and because the number is relatively small, a saturated sampling technique is used so that the entire population becomes the research sample. Data analysis was conducted through validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination (R^2), and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results showed that the OHS variable significantly influences employee performance, as indicated by a calculated t-value of 10.698, which is greater than the t-table (1.990), with a significance value of 0.000 (<0.05). Furthermore, the F-test results reinforced this finding, with a calculated F-value of 304.857, which is greater than the F-table (3.11), and a significance value of 0.000 (<0.05). This proves that communication and OHS simultaneously have a strong influence on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.887 indicates that 88.7% of the variation in employee performance can be explained by communication and OHS, while the remaining 11.3% is influenced by other factors outside this study. Thus, effective communication and sound OHS implementation have proven to be key factors in improving employee performance in the company.

Keywords: Communication, Employee Performance, Occupational Health & Safety (K3), Productivity, Work Environment

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana komunikasi dan kesehatan serta keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Aitikom, Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan penelitian didasari pada pentingnya komunikasi yang efektif dan penerapan K3 dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, serta mendukung pencapaian kinerja optimal. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif, yang memungkinkan analisis hubungan antarvariabel. Variabel independen meliputi komunikasi (X1) dan kesehatan serta keselamatan kerja (K3) (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sinergi Aitikom yang berjumlah 81 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 10,698 yang lebih besar dari t tabel (1,990) dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Selanjutnya, hasil uji F memperkuat temuan tersebut dengan nilai F hitung 304,857 lebih besar dari F tabel 3,11 serta nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini membuktikan bahwa komunikasi dan K3 secara simultan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,887 mengindikasikan bahwa 88,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan K3, sedangkan sisanya 11,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, komunikasi yang efektif serta penerapan K3 yang baik terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Komunikasi, Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Di tengah dunia bisnis kontemporer yang dicirikan oleh dinamika yang pesat, kompetisi berskala global, dan inovasi teknologi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kian krusial demi menjamin kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan

tidaklah sekadar dilihat sebagai aset, tetapi juga sebagai pendorong utama kinerja perusahaan (Dessler, 2020). Berbagai negara telah mengalami perubahan sistematis yang signifikan dalam sektor telekomunikasi seiring dengan proses deregulasi yang berlangsung. Hal ini dapat terlihat dari meningkatnya partisipasi sektor swasta dalam industri telekomunikasi di banyak negara, mengingat sektor telekomunikasi merupakan bidang bisnis yang semakin menarik dan menguntungkan di tingkat internasional (Nugraha, 2020; OECD, 2019). Beberapa ahli menyamakan SDM dengan istilah seperti personalia atau kepegawaian, yang merujuk pada pengelolaan individu dalam organisasi (Anas, 2022). Dengan demikian, SDM bukan sekadar tenaga kerja, tetapi merupakan elemen strategis yang menciptakan sinergi dan kolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi (Armstrong, 2020; Mathis, 2016; Ulrich, 2016).

Kinerja sangat vital bagi perusahaan karena memastikan tersedianya SDM berkualitas, yang pada gilirannya membantu tercapainya sasaran organisasi. Keberhasilan kinerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, terjadi saat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diemban. Menurut (Mangkunegara, 2020), kinerja merujuk pada pencapaian kerja, baik dari segi mutu ataupun jumlahnya, yang diwujudkan oleh seorang karyawan dalam memenuhi beban kerjanya. PT. Sinergi Aitikom, yang berdiri sejak 2003, ialah suatu perusahaan di Indonesia yang beroperasi dalam sektor layanan telekomunikasi. Mereka menawarkan solusi komprehensif terkait infrastruktur dan optimasi jaringan telekomunikasi. Saat ini, PT. Sinergi Aitikom sedang bergulat dengan kinerja karyawan yang kurang memuaskan.

berdasarkan data KPI (*Key Performance Indicator*), menunjukkan kondisi tersebut.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Sinergi Aitikom

No	Aspek Penilaian	total	2021	2022	2023
1	Kualitas kerja	100	58%	80%	63%
2	kerja tanpa pengawasan	100	77%	78%	75%
3	Adaptasi	100	62%	67%	58%
4	Inisiatif	100	63%	83%	80%
5	Loyalitas	100	61%	90%	84%

Sumber: HRD PT Sinergi Aitikom, 2025

Menurut Tabel 1., bisa diambil kesimpulan bahwa evaluasi kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya tantangan yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Mengacu pada pendapat (Mangkunegara, 2020) kinerja pegawai, dapat dinilai dengan beberapa indeks, semisal kualitas menjalankan tugas, kuantitas menjalankan tugas, inisiatif, dan sikap. Berdasarkan data kinerja karyawan PT Sinergi Aitikom, terlihat bahwa aspek kualitas kerja mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2021, kualitas kerja terealisasi sebesar

58%, meningkat menjadi 80% di tahun 2022, namun kembali menurun ke 63% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja masih memerlukan perbaikan.

Sebagai perusahaan telekomunikasi, PT Sinergi Aitikom memerlukan komunikasi yang efektif untuk mendukung koordinasi internal, menjaga hubungan baik dengan pelanggan, serta memastikan kelancaran layanan. Komunikasi yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi kerja, membangun kepercayaan, dan menghadapi persaingan di industri telekomunikasi. Menurut Edward Depari dalam (Ab dkk., 2022) komunikasi melibatkan pengiriman ide, harapan, dan informasi yang diungkapkan melalui simbol-simbol spesifik yang memiliki arti, dari pengirim pesan ke pihak penerima. Keselamatan & kesehatan kerja pada PT Sinergi Aitikom sangat penting untuk diperhatikan, karena untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan pada kerja, namun ternyata masih terdapat tingkat kecelakaan yang cukup banyak terjadi diperusahaan ini.

Mangkunegara memandang K3 selaku pendekatan preventif yang dirancang untuk menjaga integritas dan kesehatan jasmani serta rohani pekerja. Menurut (Permenaker) No. 11 Tahun 2023 membahas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di ruang terbatas. Regulasi tersebut mengatur persyaratan spesifik terkait K3 di area seperti ruang sempit atau dengan ventilasi terbatas, serta menetapkan standar dan prosedur guna mengendalikan risiko di lingkungan kerja tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Strategi studi asosiatif adalah yang digunakan dalam studi ini. Menurut (Sugiyono, 2019, hlm. 65) penelitian asosiatif berfokus pada hubungan antara 2 variabel maupun lebih. Pada studi berikut, strategi asosiatif diterapkan guna menentukan tingkat dampak yang dimiliki variabel X (variabel independen) terhadap variabel Y, baik secara individual maupun keseluruhan. Pendekatan yang diambil pada studi ini yaitu kuantitatif. Sugiyono (2019:17) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif, yang berpijak pada positivisme, berupaya untuk mempelajari populasi atau sampel yang terdefinisi dengan mengumpulkan data dengan instrumen penelitian. Sifat analisis datanya adalah kuantitatif ataupun statistik, dan maksudnya ialah untuk melakukan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan.

Variabel penelitian

Pada studi berikut, mempunyai 2 macam variabel yang digunakan, ialah variabel independent serta variabel dependent. Variabel independent mencakup Variabel Komunikasi

(X1) sebagai yang pertama, dan Variabel K3 (Keselamatan & Kesehatan Kerja) (X2) sebagai yang kedua. Sedangkan, variabel dependent pada studi berikut adalah Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Komunikasi (X1)

Menurut Hovland dalam (Tasbita dkk., 2023, hlm. 1) mendefinisikan komunikasi merupakan tahapan Ketika seorang individu mengkomunikasikan suatu stimulus guna mempengaruhi perubahan perilaku orang lain.

Menurut Rogers dalam (Tasbita dkk., 2023, hlm. 1) Komunikasi adalah transmisi ide atau gagasan dari pengirim kepada penerima dengan tujuan memengaruhi perilaku mereka.

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2)

K3 didefinisikan oleh Mangkunegara (seperti yang dikutip dalam Wijayanti, 2020, hal. 492) sebagai suatu konsep dan upaya yang bertujuan untuk memastikan kelengkapan atau integritas kualitas fisik dan spiritual karyawan secara khusus, serta kualitas semua manusia, termasuk ciptaan serta budaya, guna mencapai khalayak yang sejahtera.

Variabel Dependent (Y)

Menurut Sugiyono (2019: 69) Variabel terikat atau variabel dependen yang dilambangkan menggunakan huruf Y yaitu variabel yang dapat dipengaruhi karena dampak lantaran adanya variabel bebas. Menurut Mangkunegara dalam (Widodo, 2020, hlm. 37) Kinerja seorang karyawan tercermin dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Uji Instrument Data

Uji Validitas

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019:175) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Uji validitas dipakai untuk melihat valid ataupun tidaknya data yang diperoleh setelah survei melalui pemakaian instrument pengukuran yang dipakai dalam survei yaitu kuesioner. Sebuah pernyataan dinilai valid atau reliabel apabila koefisien korelasi Pearson Product Moment (r yang dihitung) melewati hasil r tabel dalam level signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Uji Realibilitas

Dalam bukunya Sugiyono menyampaikan (2019:176) “reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dan temuan-temuan”. Keandalan instrumen dinilai guna memverifikasi validitas alat pengukuran yang dipakai konsisten untuk menilai fenomena yang serupa. Setelah melakukan uji validitas, langkah berikutnya yaitu menilai reliabilitas pertanyaan. Menurut Ghozali (2018:45), reliabilitas merupakan alat yang berfungsi mengukur

sebuah kuesioner yang digunakan menjadi indeks dari sebuah variabel ataupun konstruk. Suatu kuesioner dianggap reliabel ataupun andal jika jawaban individu pada suatu pernyataan dalam kuesioner tetap ataupun tidak berubah sepanjang periode waktu tertentu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Maksud dari pengujian hipotesis ialah untuk mengevaluasi apakah variabel independent memengaruhi variabel dependen.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dampak individual setiap variabel independent terhadap variabel dependent dalam sebuah studi diukur menggunakan uji t. Pada uji t parsial, penetapan keputusan ditentukan oleh nilai signifikansi (Sig.). Adapun kriteria yang diterapkan Dalam studi ini, tingkat signifikansi ditetapkan pada 0,05 (5%), dengan aturan sebagai berikut: 1) jika nilai t yang dihitung kurang dari t tabel, H0 diterima dan H1 ditolak. 2) Jika nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t tabel, ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Untuk menentukan nilai t tabel, perhitungan dilakukan menggunakan ketentuan persamaan berikut: $t \text{ tabel } \alpha \text{ df} = t_{\alpha, \text{df}}$ (Tingkat Alpha x Derajat Kebebasan) = tingkat aktual 5% = (n-k). Hasil yang diperoleh adalah (81-3) = 78, yang berarti bahwa t tabel = 1,990. Hasil dianggap signifikan jika: a. yang dihitung melebihi t tabel, atau b. nilai ρ kurang dari Sig. 0,05.

Tabel 2. Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,470	1,915		9,644	,000
	Komunikasi	,462	,052	,705	8,830	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS Ver 25, 2025

Tabel 3. Variabel K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,176	1,797		9,000	,000
	K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja)	,518	,048	,769	10,698	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS Ver 25

Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis dari studi ini menghasilkan bahwasanya komunikasi (X1) memberi dampak positif pada kinerja karyawan (Y). Data dari tabel "Coefficients" SPSS memvalidasi hipotesis

ini, ditunjukkan oleh t hitung (8,830) > t tabel (1,990) serta hasil Sig. (0,000) < 0,05. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya H_{a1} diterima serta H_{01} ditolak, menegaskan komunikasi (X_1) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ini didukung oleh hasil dari tabel output SPSS "Koefisien," yang ditunjukkan oleh t hitung (10,698) > t tabel (1,990) dan nilai Sig. (0,000) < probabilitas 0,05. Oleh karena itu, H_{a2} diterima sementara H_{02} ditolak, mengkonfirmasi pengaruh signifikan K3 (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dampak simultan variabel independent terhadap variabel dependent bisa dilihat berdasarkan perolehan pengujian F. Prosedur uji F melibatkan perbandingan antara F hitung dan F tabel pedoman penetapan keputusan untuk hipotesis adalah sebagai berikut.

Tahapan proses uji hipotesis mengikutsertakan komparasi hasil F yang dihitung dengan hasil F yang terdapat dalam tabel, dengan mengikuti referensi pengambilan keputusan berikut: 1) Ketika hasil F yang dikalkulasi kurang dari hasil F tabel, H_{03} diterima sementara H_{a3} ditolak, 2) Jika hasil F yang diperoleh dari perhitungan melebihi hasil F dari tabel, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Guna menetapkan nilai Ftabel menggunakan aturan $df = (n-k-1)$, hal ini didapatkan $(81-2-1) = 78$, jadi Ftabel didapatkan nilai sebesar 3,11

Tabel 4. Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X_1) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2315,048	2	1157,524	304,857	,000 ^b
	Residual	296,162	78	3,797		
	Total	2611,210	80			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja), Komunikasi

Sumber: olah data spss, 2025

Hasil tes yang terdapat dalam tabel menunjukkan bahwa F hitung adalah 304,857 > F tabel (3,11). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, semakin memperkuat bukti tersebut. Ini mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_3 , yang berarti

bahwa komunikasi (X1) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam mengevaluasi dampak K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) terhadap kinerja pegawai, didapatkan rumus regresi $Y=16,176+0,518X$. Koefisien korelasi 0,769 menunjukkan keterkaitan yang erat antara kedua variabel, sesuai dengan interval 0,60–0,799. K3 berkontribusi sebesar 59,5% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) 0,592. Sisa 40,5% disebabkan oleh faktor-faktor yang bukan bagian dari model. Hal ini mengakibatkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a , yang membuktikan bahwasanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Perolehan studi berikut sejalan dengan kesimpulan yang diambil C. Y. Sari et al. (2023), yang membuktikan bahwasanya variabel keselamatan kerja (X1) serta variabel kesehatan kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, baik dengan bersama-sama maupun terpisah.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan kesehatan serta keselamatan kerja (K3) (X2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan regresi memberikan bukti untuk hal ini. $Y=6,279+0,366X_1+0,423X_2$. Hubungan yang sangat erat antara variabel bebas dan terikat terkonfirmasi oleh koefisien korelasi 0,887. Dua variabel tersebut secara bersamaan menjelaskan 88,7% variasi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi; sementara 11,3% selebihnya berasal dari faktor-faktor lain di luar model regresi atau ruang lingkup penelitian. Studi ini konsisten dengan temuan (Novianti & Gandung, 2024) yang mengindikasikan bahwa komunikasi dan K3 berkontribusi sebesar 42,7% terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi maupun analisis mengenai pengaruh komunikasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan di PT Sinergi Aitikom Jakarta Selatan (dengan 81 responden), bisa diambil kesimpulan di bawah ini: 1). Dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan ditemukan signifikan. Nilai signifikansi regresi sebesar 0,000 (yang kurang dari 0,05) dan koefisien regresi positif sebesar 0,462 menjadi bukti untuk ini. Hipotesis mengenai variabel komunikasi menghasilkan nilai t yang dihitung sebesar 8,830, yang

melebihi nilai tabel t, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Koefisien determinasi adalah 49,7%. Ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi dalam sebuah perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawannya, 2). Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti ini diperoleh dari nilai signifikansi sebesar 0.000, yang kurang dari 0.05, dan koefisien regresi positif sebesar 0.518. Koefisien determinasi adalah 59.2%. Hipotesis mengenai variabel komunikasi memiliki nilai t yang dihitung sebesar 10.698, yang melebihi nilai t tabel, dan nilai signifikansinya adalah 0.000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perbaikan dalam upaya K3 berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, 3). Hasil tes menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara signifikan dan kuat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F yang dihitung sebesar 304,857, yang melebihi nilai tabel sebesar 3,11, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Selain itu, koefisien determinasi adalah 88,7%. Ini menunjukkan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh kedua variabel independen ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ab, S., Harahap, V. S., & Ak, A. (2022). Metode komunikasi interpersonal pada pelayanan pelanggan terhadap citra Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Rayon Takengon Kabupaten Aceh Tengah (Studi deskriptif keluhan tarif listrik di kampung Bebesen). *Telangke: Jurnal Telangke Ilmu Komunikasi*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.55542/jiksohum.v4i1.137>
- Anas, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Prenada Media.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Karmeli, E., Suprianto, S., Muis, A., & Pamungkas, B. D. (2021). Pengaruh implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v1i1.368>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Novianti, N., & Gandung, M. (2024). Pengaruh komunikasi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada Apartemen Ambassade Residences di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.43337>
- Nugraha, A. (2020). Deregulasi dan transformasi sektor telekomunikasi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia*, 35(2), 145–160. <https://doi.org/10.22146/jebi.56789>

- Nugraha, R. (2020). Rekonstruksi hukum terhadap penyelenggaraan usaha telekomunikasi di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 11(1). <https://doi.org/10.35968/jh.v11i1.654>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD communications outlook 2019*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/comms_outlook-2019-en
- Sari, C. Y., Sinambela, L. S. B., Utami, R., Ayustin, S., & Claresta, A. W. (2023). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, 10(10), Article 10. <https://doi.org/10.33024/jikk.v10i10.12107>
- Sari, Y. O. (2023). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72959>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta.
- Tasbita, F. A., Hardi, A. R., Faizah, I. H., Rahmatillah, I., Mahendra, I. W., Amalia, L. F., Barqi, L. A. A., Salsabila, M., Maurellin, Hidayat, M. F., Naila, M., Bukhari, M. A. R., Rahmadani, M. F., Shiddiq, M. A., Abimanyu, M. D., Safira, N. A., Nourita, N. L., Asri, R. F., Mazaya, S., ... Fadhli, M. A. (2023). *Aksi komunikasi dalam teori dan praktik*. Mahakarya Citra Utama Group.
- Ulrich, D. (2016). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. McGraw-Hill.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen kinerja: Kunci sukses evaluasi kerja*. Cipta Media Nusantara.
- Wijayanti, T. C. (2020). *Manajemen hubungan industrial*. K-Media.