

Tinjauan Komprehensif Manajemen K3 Dan Kondisi Lingkungan Kerja Dalam Menjaga Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pt Prolintas Transutama Logistik

Dimas Endriya Pratama¹, Didi Sunardi²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Corresponding Email: endriyadimdim@gmail.com

Article history

Submitted: 2025/05/01; Revised: 2025/06/11; Accepted: 2025/07/17

Abstract

Physical work environment conditions in maintaining employee performance at PT Prolintas Transutama Logistik. The method used is a qualitative approach with a descriptive case study method. Data collection was conducted through non-formal field observations and semi-structured interviews with 9 internal informants. The results indicate that OHS program implementation is not yet optimal, as indicated by an increasing trend in work incidents and a gap in fulfilling field Personal Protective Equipment (PPE), specifically a shortage of safety helmets and dust masks. On the other hand, the physical work environment experiences infrastructure constraints in the form of a deficit in office air conditioning (AC) units, leading to thermal discomfort, and limited operational manifest printers, causing long queues for printing Bill of Lading (B/L) documents. The accumulation of suboptimal safety guarantees and physical infrastructure discomfort directly implies reduced focus, job stress, and delays in customs clearance. Consequently, cargo distribution timeliness is disrupted, triggering customer complaints and causing annual sales turnover to fluctuate below the 100% target. Management is advised to accelerate PPE procurement, maintain office AC units, and add manifest printers.

Keywords

Occupational Health and Safety (OHS), Physical Work Environment, Employee Performance, Logistics Services



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

INTRODUCTION

Dalam era konektivitas ekonomi yang tinggi, sektor industri logistik dan freight forwarding memiliki peranan yang sangat vital dalam menjaga kelancaran arus distribusi barang, baik di tingkat domestik maupun internasional. Untuk memenangkan persaingan bisnis yang ketat ini, perusahaan tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi armada atau sistem pelacakan barang, melainkan pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Karyawan operasional, staf dokumentasi, hingga kru lapangan merupakan aset terpenting (human capital) yang menggerakkan seluruh rantai pasok organisasi. Kinerja karyawan dalam

industri logistik diukur dari kemampuan mereka menyelesaikan target operasional, meminimalkan kesalahan dokumen kepabeaan (*customs clearance*), serta menjaga ketepatan waktu bongkar muat barang (*loading/unloading*).

Fenomena ketidakstabilan capaian kinerja ini dialami oleh PT Prolintas Transutama Logistik. Data internal menunjukkan adanya fluktuasi pencapaian target volume pengiriman dan omset penjualan dalam tiga tahun terakhir, di mana persentase capaian target penjualan tahunan belum pernah menyentuh angka optimal 100%. Tercatat capaian target tahunan pada tahun 2023 hanya berada di angka 90,83%, lalu merosot menjadi 84,84% pada tahun 2024, sebelum akhirnya sedikit meningkat ke level 88,75% di tahun 2025. Hasil observasi awal mengindikasikan bahwa masalah performa ini dipicu oleh belum maksimalnya sistem penjaminan K3 serta hambatan pemenuhan fasilitas lingkungan kerja fisik staf pendukung.

Berdasarkan rekaman data internal, total insiden kerja meningkat dari 10 kasus pada 2023 menjadi 16 kasus di 2024, dan masih tertahan di angka 15 kasus pada tahun 2025. Kenaikan insiden ini memicu kecemasan psikologis bagi kru lapangan, menurunkan fokus kerja, dan memperlambat ritme operasional logistik barang. Di sisi lain, terjadi kesenjangan (*GAP*) berkelanjutan pada pemenuhan fasilitas fisik kerja. Hambatan terbesar dirasakan pada pengadaan perangkat cetak dokumen manifes kargo (*printer*) yang mencatat *GAP* kekurangan hingga 33,33% di tahun 2024, serta sistem pendingin udara (*AC*) ruang kerja kantor dengan *GAP* mencapai 37,50% pada tahun 2024. Alat penunjang keselamatan vital seperti pelindung kepala (*safety helmet*) juga secara konsisten mengalami kekurangan pasokan hingga mencatat *GAP* 28,00% di tahun 2024. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengulas secara komprehensif bagaimana tata kelola K3 dan lingkungan kerja fisik dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan pada PT Prolintas Transutama Logistik.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui teknik analisis interaktif studi kasus. Penelitian dilakukan pada PT Prolintas Transutama Logistik yang berbasis di Jakarta Utara (*Mitra Sunter Building*) dan memiliki kantor cabang operasional di Semarang. Informan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *Purposive Sampling* sebanyak 9 orang responden (mewakili 25,7% dari total populasi 35 karyawan). Komposisi responden terdiri dari 1 orang dari unsur pimpinan (*Manajer HRD & Operasional*), 1 orang dari unsur pejabat tengah

(Supervisor Operasional Gudang Transit), dan 7 orang dari unsur karyawan staf teknis/lapangan/administrasi. Data primer dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi lapangan non-formal. Proses analisis data kualitatif dilakukan secara non-statistik bergerak melalui tahapan reduksi data, penyajian data secara sistematis ke dalam draf tabel deskriptif, serta penarikan kesimpulan logika operasional mengawinkan temuan lapangan bersama teori-teori manajemen sumber daya manusia.

FINDINGS AND DISCUSSION

Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek strategis dalam menjamin keberlangsungan operasional perusahaan logistik yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Pada sektor logistik, aktivitas bongkar muat, mobilisasi alat berat, serta interaksi pekerja dengan kendaraan operasional menempatkan pekerja pada kondisi yang rentan terhadap kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Oleh karena itu, penerapan K3 tidak hanya dipandang sebagai kewajiban administratif untuk memenuhi regulasi, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, implementasi K3 di PT Prolintas Transutama Logistik telah menunjukkan adanya komitmen perusahaan melalui penerapan kebijakan keselamatan, penyediaan APD, serta pelaksanaan safety briefing. Namun demikian, implementasi tersebut belum berjalan secara optimal karena masih ditemukan berbagai kendala yang berdampak langsung terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja.

Temuan pertama menunjukkan bahwa perusahaan masih mengalami defisit pengadaan Alat Pelindung Diri (APD), khususnya safety helmet yang menjadi perlengkapan wajib dalam aktivitas bongkar muat kontainer. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa keterlambatan pengadaan APD dipengaruhi oleh proses birokrasi pengadaan dan persetujuan anggaran dari kantor pusat sehingga distribusi APD kepada pekerja tidak dapat dilakukan tepat waktu. Kondisi ini menyebabkan sebagian pekerja tetap melaksanakan aktivitas operasional tanpa menggunakan pelindung kepala yang sesuai standar. Situasi tersebut meningkatkan tingkat paparan risiko terhadap benturan benda keras, tertimpa material, maupun kecelakaan akibat aktivitas alat berat yang beroperasi di area kerja. Tidak tersedianya APD secara memadai menunjukkan bahwa aspek perencanaan kebutuhan keselamatan belum sepenuhnya mempertimbangkan dinamika operasional perusahaan yang memiliki intensitas pekerjaan tinggi pada jam-jam tertentu.

Keterbatasan APD tidak hanya meningkatkan peluang terjadinya kecelakaan kerja, tetapi juga memberikan dampak psikologis terhadap pekerja. Rasa cemas ketika bekerja tanpa perlindungan yang memadai menyebabkan berkurangnya konsentrasi, meningkatnya kelelahan mental, serta menurunnya rasa aman dalam melaksanakan tugas. Kondisi psikologis tersebut secara tidak langsung dapat memengaruhi kualitas pengambilan keputusan pekerja di lapangan sehingga memperbesar kemungkinan terjadinya human error. Dengan demikian, kecukupan APD tidak hanya berkaitan dengan perlindungan fisik, tetapi juga berfungsi sebagai faktor pendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

Temuan kedua berkaitan dengan meningkatnya kasus penyakit akibat kerja, khususnya Infeksi Saluran Pernapasan Akut (ISPA) yang dialami pekerja gudang transit. Area kerja yang memiliki ventilasi kurang baik serta tingginya paparan debu dari aktivitas keluar masuk armada truk menciptakan kualitas udara yang kurang sehat. Kondisi tersebut diperburuk oleh keterlambatan distribusi masker medis sehingga pekerja tetap terpapar debu dalam waktu yang relatif lama. Akibatnya, angka absensi karyawan meningkat karena gangguan kesehatan pernapasan. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi K3 di perusahaan belum sepenuhnya memperhatikan aspek kesehatan kerja sebagai bagian integral dari sistem keselamatan.

Peningkatan kasus sakit kerja juga mengindikasikan bahwa pengendalian bahaya lingkungan kerja belum dilakukan secara komprehensif. Dalam hierarki pengendalian risiko, penyediaan masker merupakan bentuk perlindungan pada tingkat APD yang seharusnya menjadi pilihan terakhir setelah perusahaan melakukan upaya rekayasa teknis maupun pengendalian administratif. Oleh karena itu, perbaikan sistem ventilasi gudang, pemasangan dust collector, penyiraman area yang berdebu, serta pengaturan lalu lintas kendaraan operasional menjadi langkah yang perlu diprioritaskan untuk mengurangi konsentrasi debu di lingkungan kerja. Pendekatan tersebut akan memberikan perlindungan yang lebih efektif dibandingkan hanya mengandalkan penggunaan masker.

Selain faktor fasilitas, penelitian juga menemukan bahwa pelaksanaan safety briefing harian belum berjalan secara konsisten. Pada kondisi operasional dengan target pembongkaran yang tinggi, kegiatan briefing sering kali diabaikan demi mengejar efisiensi waktu. Padahal, safety briefing memiliki fungsi penting sebagai media komunikasi risiko, pengingat prosedur kerja aman, serta evaluasi terhadap potensi bahaya yang mungkin muncul pada hari tersebut. Ketidakkonsistenan

pelaksanaan briefing mengurangi kewaspadaan pekerja terhadap risiko kerja sehingga membuka peluang terjadinya perilaku tidak aman (unsafe behavior). Kondisi tersebut semakin diperparah oleh lemahnya penerapan sanksi terhadap pekerja yang tidak mematuhi prosedur keselamatan sehingga budaya disiplin K3 belum terbentuk secara optimal.

Analisis Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan, produktivitas karyawan, serta kualitas pelayanan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membantu pekerja melaksanakan tugas secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan memicu terjadinya kesalahan kerja. Berdasarkan hasil penelitian di PT Prolintas Transutama Logistik, masih terdapat beberapa hambatan pada aspek lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan, terutama berkaitan dengan ketersediaan fasilitas pendingin ruangan dan sarana pendukung administrasi.

Temuan pertama menunjukkan adanya defisit penyediaan unit Air Conditioner (AC) pada ruang administrasi kantor. Data inventaris memperlihatkan bahwa kesenjangan kebutuhan AC masih cukup tinggi, yaitu sebesar 33,33% pada tahun 2023 dan meningkat menjadi 37,50% pada tahun 2024. Kondisi tersebut menyebabkan suhu ruangan menjadi panas dan pengap, terutama pada siang hari ketika aktivitas operasional sedang berlangsung. Lingkungan kerja dengan suhu yang tinggi berpotensi menurunkan kenyamanan kerja sehingga konsentrasi karyawan menjadi berkurang. Bagi staf administrasi yang setiap hari menangani dokumen ekspor-impor, kondisi tersebut meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam proses penginputan data, seperti kode manifes, nomor kontainer, maupun dokumen kepabeanan yang memerlukan tingkat ketelitian tinggi.

Selain memengaruhi ketelitian kerja, suhu ruangan yang tidak nyaman juga berdampak pada kondisi fisik dan psikologis karyawan. Paparan panas yang berlangsung dalam waktu lama dapat mempercepat munculnya kelelahan, menurunkan motivasi kerja, serta mengurangi semangat dalam menyelesaikan tugas. Akibatnya, produktivitas individu maupun tim menjadi tidak optimal. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas pelayanan perusahaan karena proses administrasi menjadi lebih lambat dan potensi kesalahan dokumen meningkat. Oleh sebab itu, penyediaan fasilitas pendingin ruangan merupakan

kebutuhan yang tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan, tetapi juga mendukung efisiensi dan akurasi pekerjaan.

Temuan kedua berkaitan dengan keterbatasan jumlah printer khusus untuk pencetakan dokumen manifes pengiriman barang. Data penelitian menunjukkan adanya kekurangan unit printer sebesar 33,33% pada tahun 2024. Keterbatasan tersebut mengharuskan beberapa divisi menggunakan printer yang sama sehingga terjadi antrean dalam proses pencetakan dokumen penting, seperti Bill of Lading (B/L), Air Waybill (AWB), dan surat jalan ekspor-impor. Situasi ini menimbulkan hambatan dalam alur kerja administrasi karena setiap keterlambatan pencetakan dokumen akan berdampak pada tahapan operasional berikutnya.

Keterbatasan fasilitas pencetakan juga memunculkan fenomena bottleneck dalam proses administrasi logistik. Dokumen manifes merupakan persyaratan utama dalam pengurusan customs clearance, sehingga keterlambatan pencetakan menyebabkan proses verifikasi dan pengiriman barang menjadi lebih lambat. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh bagian administrasi, tetapi juga memengaruhi koordinasi dengan bagian operasional, pelanggan, serta instansi kepabeanan. Semakin lama dokumen diproses, semakin besar pula risiko keterlambatan distribusi barang yang dapat menurunkan kualitas pelayanan perusahaan.

Sintesis Dampak terhadap Kinerja Karyawan dan Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai permasalahan pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja fisik tidak hanya berdampak pada kondisi individual karyawan, tetapi juga memengaruhi kinerja operasional dan pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Penurunan dan fluktuasi persentase realisasi target penjualan tahunan merupakan indikator bahwa kendala internal yang terjadi telah memberikan konsekuensi terhadap efektivitas proses bisnis perusahaan. Dengan kata lain, pencapaian kinerja perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kualitas sistem keselamatan kerja dan dukungan lingkungan kerja yang tersedia bagi karyawan.

Dari aspek keselamatan kerja, keterbatasan penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) dan meningkatnya angka kecelakaan kerja memberikan dampak langsung terhadap produktivitas tenaga kerja. Pekerja yang merasa kurang terlindungi cenderung mengalami penurunan rasa aman ketika melaksanakan aktivitas bongkar muat maupun proses distribusi barang. Kondisi tersebut memunculkan kecemasan, menurunkan tingkat konsentrasi, dan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan

kerja. Selain itu, kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja menyebabkan meningkatnya absensi karyawan sehingga perusahaan kehilangan jam kerja produktif. Berkurangnya jumlah pekerja yang tersedia pada saat aktivitas operasional berlangsung turut menghambat kelancaran proses pelayanan logistik dan menurunkan kapasitas operasional harian perusahaan.

Di sisi lain, keterbatasan fasilitas kerja, khususnya jumlah printer untuk pencetakan dokumen manifes, menjadi hambatan yang signifikan dalam proses administrasi logistik. Dokumen seperti Bill of Lading (B/L), Air Waybill (AWB), dan surat jalan merupakan persyaratan utama sebelum barang dapat diproses lebih lanjut. Ketika proses pencetakan mengalami antrean, penyelesaian dokumen menjadi terlambat sehingga armada pengangkut harus menunggu lebih lama di area pelabuhan. Kondisi tersebut mengurangi efektivitas pemanfaatan armada karena waktu operasional banyak tersita untuk menunggu proses administrasi. Akibatnya, jumlah perjalanan distribusi yang dapat dilakukan setiap hari menjadi berkurang sehingga kapasitas pelayanan perusahaan ikut menurun.

Hambatan administrasi juga memberikan dampak finansial yang cukup besar bagi perusahaan. Keterlambatan penyelesaian dokumen kepabeaian menyebabkan kontainer tidak dapat segera diberangkatkan sesuai jadwal kapal yang telah ditentukan. Konsekuensinya, perusahaan harus menanggung biaya tambahan berupa demurrage, yaitu denda akibat penumpukan kontainer di pelabuhan karena melewati batas waktu yang telah ditetapkan. Beban biaya tersebut meningkatkan pengeluaran operasional perusahaan dan secara langsung mengurangi efisiensi serta profitabilitas kegiatan logistik.

Selain kerugian finansial, keterlambatan pengiriman barang turut memengaruhi tingkat kepuasan pelanggan. Dalam industri logistik, ketepatan waktu merupakan salah satu indikator utama kualitas pelayanan. Ketika jadwal pengiriman tidak terpenuhi akibat keterlambatan administrasi maupun hambatan operasional, pelanggan mengalami kerugian pada rantai pasok mereka. Kondisi tersebut memicu meningkatnya komplain dari pelanggan, terutama perusahaan yang memiliki kebutuhan distribusi dengan jadwal yang ketat. Ketidakpuasan pelanggan dalam jangka panjang dapat menurunkan tingkat kepercayaan terhadap perusahaan sehingga beberapa pelanggan memilih menghentikan atau tidak memperpanjang kontrak kerja sama.

Hilangnya kepercayaan pelanggan berdampak pada berkurangnya peluang memperoleh repeat order, yang selama ini menjadi salah satu sumber pendapatan utama perusahaan logistik. Berkurangnya pelanggan tetap menyebabkan

pendapatan perusahaan menjadi tidak stabil dan berkontribusi terhadap fluktuasi pencapaian target penjualan tahunan. Dengan demikian, rendahnya realisasi target penjualan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pasar atau persaingan bisnis, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan proses internal perusahaan, khususnya pada aspek keselamatan kerja dan lingkungan kerja fisik.

CONCLUSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Prolintas Transutama Logistik belum terlaksana secara optimal sehingga masih menyisakan berbagai permasalahan yang berpotensi mengganggu keselamatan pekerja dan efektivitas operasional perusahaan. Keterbatasan penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), khususnya *safety helmet* dan masker debu, menyebabkan meningkatnya risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja pada karyawan lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem pengelolaan K3 belum mampu memenuhi kebutuhan operasional secara konsisten, terutama pada aktivitas bongkar muat yang memiliki tingkat risiko tinggi. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik juga belum sepenuhnya mendukung produktivitas karyawan. Defisit unit pendingin ruangan (AC) menciptakan kondisi kerja yang kurang nyaman dan menurunkan konsentrasi staf administrasi, sedangkan keterbatasan printer manifes menimbulkan antrean pencetakan dokumen yang menghambat kelancaran proses administrasi logistik. Hambatan tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian *customs clearance*, meningkatnya biaya operasional akibat denda *demurrage*, serta menurunnya ketepatan waktu pengiriman barang. Akumulasi berbagai kendala tersebut memengaruhi kepuasan pelanggan, memicu komplain, mengurangi peluang *repeat order*, dan pada akhirnya menyebabkan realisasi penjualan tahunan perusahaan berfluktuasi serta belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas implementasi K3 dan penyediaan lingkungan kerja fisik yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing perusahaan logistik.

REFERENCES

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.

- Fitriani, N. (2024). Penerapan Analisis SWOT dalam Perumusan Strategi Operasional Perusahaan Jasa Pengiriman Kontainer. *Jurnal Strategi Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 45-59.
- Gunawan, I. dan Saputra, R. (2022). Analisis Keterlambatan Pengiriman Barang Akibat Sumbatan Alur Kerja (Bottleneck) Administrasi Dokumen Manifes. *Jurnal Distribusi Rantai Pasok*, 7(3), 167-180.
- Handayani, T. (2020). Analisis Kenyamanan Termal dan Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Staf Logistik. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(3), 142-155.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen* (Edisi Kedua). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hasibuan, M. S. P.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lestari, A. dan Wijaya, H. (2022). Tinjauan Sarana Prasarana Kerja dan Suhu Ruang Terhadap Efisiensi Pelayanan Administrasi Logistik Kargo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Logistik*, 14(2), 115-128.
- Lestari, S. (2020). Pengaruh Temperatur Suhu Udara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Tingkat Stres dan Konsentrasi Pegawai Administrasi. *Jurnal Ilmiah MSDM Global*, 4(1), 12-25.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, B. (2021). Strategi Manajemen Risiko K3 Guna Mencapai Zero Accident pada Perusahaan Freight Forwarding. *Jurnal Keselamatan Kerja Nasional*, 3(2), 75-89.
- Prasetyo, E. dan Utama, A. (2021). Dampak Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Gudang Transit. *Jurnal Riset Jasa Logistik*, 5(2), 88-101.
- Pratama, F. (2023). Hubungan Kedisiplinan Pelaksanaan Safety Briefing Terhadap Penurunan Angka Insiden Kerja Di Area Gudang Logistik. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen*, 14(2), 95-108.
- Ramadhan, F. (2021). Analisis Manajemen Risiko K3 dan Kenyamanan Sarana Fisik Tempat Kerja pada Sektor Jasa Distribusi. *Jurnal Riset Manajemen MSDM*, 9(1), 45-58.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, D. P. dan Rahma, A. (2023). Evaluasi Keterbatasan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Hambatan Alur Dokumen Kepabeanan (Customs Clearance). *Jurnal Administrasi Bisnis Logistik*, 11(4), 210-223.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siregar, M. H. (2025). Optimalisasi Pemeliharaan Karyawan Lapangan Melalui Penyediaan Fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fisik. *Jurnal Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 130-144.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, 1970.
- Wijaya, K. (2022). Pengaruh Kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) Terhadap Rasa Aman dan Produktivitas Kerja Kru Bongkar Muat. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 9(1), 34-47.