

PENGARUH PROGRAM KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION PELALAWAN

**OLEH :
EKA RISTIANI**

Pembimbing : Machasin dan Iwan Nauli Daulay

*Faculty Of Ekonomi Riau University, Pekanbaru Indonesia
email : ekaristiani@yahoo.com*

The Influence Of Health & Working Safety And Environment Work To Performance Employees Part Of Production At Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan

ABSTRACT

The Performance which not yet adequate represent a problems which often faced by company in its effort to increase advantage to reach. Problem of performance closely related with attainment of company target, because labour represent one of the primary factor to company in reaching target which have been specified. Disability of company in effort to increase employees performance represent an constraint faced by each every company. Target of this research is to see influence of Medicare & working safety and environment work to employees performance part of production at PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Population in this research amount to 175 people. While technique intake of sampel by sampling cluster with election of sampling accidental sampel. thereby known the amount of as many sampling 64 date. Analysis use doubled linear regression method with program of SPSS 18. Pursuant to result of research known that health & working safety by parsial and simultan have an effect on signifikan to employees performance part of production at PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Keyword : Health & Working Safety, Environmental of work And Performance Employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Provinsi Riau dikenal memiliki perusahaan yang bergerak di Bidang kekayaan alam yang beragam, baik dari Usaha Perkebunan dan Pengelolaan sektor migas maupun sektor nonmigas Kelapa Sawit. Bidang usaha yang mengakibatkan berkembang pengelolaan kelapa sawit ini di dirikan dengan pesatnya perusahaan-perusahaan sesuai dengan adanya kebutuhan untuk skala industri yang mengelola berbagai pengelolaan Tandan Buah Segar (TBS) hasil bumi tersebut, salah satunya yang dihasilkan dari perkebunan industri kelapa sawit.

PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan merupakan salah satu masyarakat. Bidang pengolahan kelapa

sawit (PKS) yang diusahakan perusahaan ini adalah merupakan suatu industri proses yaitu industri yang mengolah bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit (CPO / *Crude palm oil*) dan minyak inti sawit (PKO / *Palm Kernel Oil*). Aktivitas-aktivitas jam kerja karyawan bagian pengolahan adalah 8 jam dalam satu hari yang dibagi dalam dua shift. Oleh karena, dibutuhkan tenaga kerja yang baik untuk mendapatkan besar output yang maksimal.

Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu industri, sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimiliki. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Dimana dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang ada dalam perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja. Dengan demikian tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah sumber daya manusia kedalam strategi pengembangan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan bermutu. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang

berbeda. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja yang belum memadai merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai. Masalah kinerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakkampuan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan?
- b. Apakah program Kesehatan & Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh program Kesehatan & Keselamatan

Kerja dan lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh pihak secara simultan maupun pengusaha. Karena dengan adanya parsial terhadap kinerja program kesehatan yang baik akan karyawan bagian produksi menguntungkan para karyawan secara pada PT. Surya Bratasena material, karena karyawan akan lebih Plantation Pelalawan. jarang absen, bekerja dengan

2. Mengetahui pengaruh lingkungan yang lebih menyenangkan, program Kesehatan & sehingga secara keseluruhan karyawan Keselamatan Kerja secara akan mampu bekerja lebih lama.

simultan maupun parsial Menurut **Fajar dan Heru** terhadap kinerja karyawan (**2010:209**) bahwa penyakit yang bagian produksi pada PT. ditimbulkan oleh pekerjaan adalah Surya Bratasena Plantation kondisi yang tidak normal atau penyakit Pelalawan. yang disebabkan oleh faktor-faktor

3. Mengetahui pengaruh lingkungan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja secara pekerjaan.

simultan maupun parsial Program kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pada kondisi yang bebas bagian produksi pada PT. dari gangguan fisik, mental, emosi atau Surya Bratasena Plantation rasa sakit yang disebabkan oleh Pelalawan. lingkungan kerja. Resiko kesehatan

Manfaat penelitian

1. Bagi organisasi, dapat lingkungan kerja yang bekerja melebihi digunakan sebagai sarana periode waktu yang ditentukan, informasi dan bahan lingkungan yang dapat membuat stres pertimbangan pengambilan emosi atau gangguan fisik keputusan dalam upaya (**Mangkunegara, 2004:161**).

meningkatkan kinerja Program kesehatan fisik yang karyawan pada PT. Surya dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri Bratasena Plantation dari salah satu atau keseluruhan elemen Pelalawan. elemen berikut ini: (**Heidjrachman**

2. Bagi penulis, dapat berguna **dan Husnan, 2006:263**
 - a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
 - b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
 - c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
 - d. Tersedianya peralatan dan staf media yang cukup.
 - e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
3. Bagi pihak lain, dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesehatan & Keselamatan Kerja Pengertian Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan

- f. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

Tujuan dan Manfaat Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

- a. Tujuan utama dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu tindakan pengelolaan aktivitas-aktivitas organisasi untuk mengurangi atau menghilangkan resiko kecelakaan kerja yang dialami para anggota organisasi untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per. 05/Men/1996 pasal 2, sebagai tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.
- b. Diciptakannya undang-undang dan peraturan-peraturan tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan memiliki manfaat yang besar bagi masyarakat secara umum, khususnya bagi para pekerja itu sendiri. Secara moral, para karyawan merasa aman dan nyaman bekerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu, manfaat lain yang sama dengan itu yaitu kesan masyarakat terhadap

perusahaan semakin lebih baik, terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

Indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Menurut **sunyoto (2013:240)** menyebutkan bahwa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pembiayaan kesehatan
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Perlengkapan.
- d. Prosedur.
- e. Tempat penyimpanan barang.
- f. Wewenang pekerjaan.
- g. Kelalaian.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi. **Sedarmayanti (2009:21)** mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Jenis Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009:21)

menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yakni:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: komputer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.
- 3) Lingkungan kerja non fisik

Menurut **Sedarmayanti (2009:31)** mendefinisikan lingkungan kerja non fisik

adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut **Mangkunegara (2004:170)**, bahwa penyebab keselamatan kerja adalah:

a. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
- 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

b. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:

- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
- Pengaturan penerangan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut beberapa faktor yang diuraikan oleh **Sedarmayanti (2009:21)** yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Ukuran ruangan
- c. Pengaturan ruangan
- d. Suhu
- e. Mutu udara
- f. Kebisingan
- g. Keamanan
- h. Kebersihan

Kinerja

Pengertian Kinerja

Stoner dan Freeman berpendapat bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Sementara Campbell mengemukakan

bahwa *performance* adalah perilaku dan harus dibedakan dari hasil karena dapat terkontaminasi oleh faktor sistem. (Wukir, 2013: 97)

Menurut Simamora (2004:338), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Menurut Hasibuan, (2006:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara, (2005:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan out put atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dan juga kunci untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, dimana jika kinerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) tujuan administratif penilaian kinerja adalah untuk (1) menentukan penyesuaian pembayaran gaji (2) membuat keputusan mengenai penempatan kerja seperti promosi,

mutasi dan demosi (3) memilih tindakan disipliner yang harus dilakukan termasuk pemutusan hubungan kerja.

Sementara tujuan pengembangan penilaian kinerja bagi karyawan adalah sebagai umpan balik terhadap kinerja mereka yang mana merupakan kunci dari pengembangan masa depan mereka. Beberapa manfaat dan tujuan penilaian kinerja antara lain: (Wukir, 2013: 104)

- a. Untuk pengembangan karir.
- b. Sarana untuk konseling mengenai karir, merencanakan pengembangan karir, mendiskusikan tujuan karir dan membuat strategi untuk meningkatkan potensi karir.
- c. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- d. Untuk menilai dan mengembangkan kemampuan individu termasuk kelemahan dan kekuatan.
- e. Untuk menyediakan informasi yang objektif sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai pelatihan dan promosi.
- f. Sebagai bentuk umpan balik (*feedback*).
- g. Untuk memberikan umpan balik yang membangun terkait kinerja karyawan.
- h. Sebagai sarana formal dan terstruktur untuk mendiskusikan kinerja.
- i. Umpan balik untuk memperkuat kinerja.
- j. Mengidentifikasi permasalahan kinerja dan mendiskusikan perbaikan yang dapat dilakukan.
- k. Mendorong atau memberikan semangat agar mencapai kinerja yang lebih baik lagi di masa mendatang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu menurut **Sastrohadiwiryo, (2006:235)** adalah:

- a. Kemampuan mereka.
Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
- b. Motivasi.
Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang kinerja karyawan, sehingga kinerja meningkat.
- c. Dukungan yang diterima.
Adalah fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja

karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kinerja mereka akan semakin baik pula.

- e. Hubungan mereka dengan organisasi.
Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa karyawan betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang terampil berarti perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang, karena merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan mendatang. Karena hal inilah perusahaan perlu mengadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap karyawan, baik yang sudah ada maupun untuk masa yang akan datang. Oleh karena itu perusahaan perlu menilai kinerja setiap karyawannya apakah telah memperoleh kemajuan atau tidak. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam satu organisasi sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2004) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai tingkat kemungkinan seperti standart kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Peningkatan kinerja karyawan merupakan sasaran yang strategi kerana peningkatan kinerja faktor-faktor lain yang sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Kinerja dapat tercapai bila karyawan termotivasi, sehingga karyawan akan memanfaatkan waktu kerja dan sumber daya yang ada dengan sebaik mungkin.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa, ” Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: a) pendidikan ; b) keterampilan: c)disiplin; d) sikap dan etika kerja; e) motivasi; f) gizi dan kesehatan; g) tingkat penghasilan; h) jaminan sosial; i) lingkungan dan iklim kerja; j) teknologi sasaran produksi; k) manajemen; l) kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi dan lain-lain”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tiap perusahaan pada dasarnya berbeda-beda, karena faktor tersebut berasal dari dalam diri karyawan dan dari luar karyawan seperti Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 serta lingkungan kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menuntut peran manajemen yang lebih besar melalui pendekatan yang memberikan perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif dan lingkungan kerja yang baik yang diharapkan ada di dalam suatu perusahaan. Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Perlakuan yang sesuai dengan

Hukum dan legalitas yang berlaku di Indonesia juga memberikan perlindungan menyeluruh kepada seluruh tenaga kerja Indonesia, yang terdapat dalam Undang-Undang No.1 Tahun 1970 yang kemudian diperbaharui dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja; moral kesusilaan, dan Perlakuan yang sesuai dengan

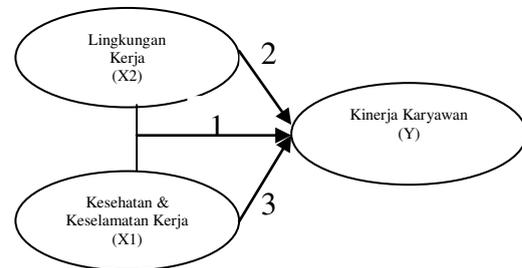
harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama Husni (2005).

Pemberlakuan undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 diharapkan dapat membantu mengurangi tingkat kecelakaan di tempat kerja dan membuat perusahaan wajib memperhatikan keselamatan pekerjanya sehingga tidak terjadi atau paling tidak mengurangi resiko kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi karyawan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kenyamanan kerja yang mana hal itu juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Ketidaknyaman saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila pekerja akan melakukan aktivitas dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung”.

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menjelaskan teori dan dimensi yang dikemukakan di atas maka di buat kerangka pemikiran penelitian seperti Gambar 2.1 berikut:

Gambar : Pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



Sumber :Riva’i (2004),Sedarmayanti (2007), Husni (2005).

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah , tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

- Program kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.
- Program lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.
- Program kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasen Plantation Pelalawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Penjelasan tentang variabel tersebut sebagai berikut:

- Variabel Dependen (Terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) bagian

produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Kinerja karyawan ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang dinilai oleh pimpinan.

- b. Variabel Independen (Bebas) dalam penelitian ini adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja(X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden.

mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

- b. Questioner (Daftar Pertanyaan), yaitu suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lain yang diperoleh dari objek penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang dimiliki oleh kedua perusahaan meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, jumlah kecelakaan, data produksi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini adalah :

- a. Interview (Wawancara), yaitu merupakan prosedur pengumpulan data dengan

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation yang berjumlah 175 orang.

Teknik pengambilan sampel adalah dengan cara *cluster sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan terhadap sampling unit, dimana sampling unitnya terdiri dari satu kelompok. Cara ini dipakai karena populasi dapat dibagi dalam kelompok-kelompok (Nasution, 2003: 5). Sedangkan pemilihan sampel adalah dengan cara *accidental sampling* yaitu pengambilan tanpa direncanakan terlebih dahulu, juga sampel dikehendaki tidak berdasarkan pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan, asal memenuhi keperluan saja (Nasution, 2003: 5).

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi (Umar, 2003 : 138). Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175(0,1)^2}$$

n= 63,63
n= 64 (dibulatkan)

Dimana : n = ukuran sampel
N = Jumlah Populasi
e= Tingkat Keyakinan yang digunakan 10%

Kemudian Sub Populasi dan Sampel bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation adalah:

Tabel : Sub Populasi dan Sampel penelitian *Stratified Random Sampling*

No	Divisi	Populasi	Sampel
1	Bahan Baku	73	$\frac{73}{175} \times 64 = 27$
2	Proses Produksi	55	$\frac{55}{175} \times 64 = 20$
3	Penanganan Hasil	47	$\frac{47}{175} \times 64 = 17$
	Jumlah	175	64

Skala Pengukuran Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan .

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode *Skala Likert* dengan pembobotan setiap pernyataan sebagai berikut:

- Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
- Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
- Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS), maka diberi nilai 3
- Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2

- Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

Dari hasil tanggapan responden tersebut maka akan diperoleh interval rata-rata variabel sebagai berikut:

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{5}$$

$$\text{interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel : Interval Rata-Rata Variabel

Interval rata-rata	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Setuju
3,40 – 4,19	Setuju
2,60 – 3,39	Cukup Setuju
1,80 – 2,59	Tidak Setuju
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Olahan, 2014

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien Regresi
X₁ = Kesehatan & Keselamatan Kerja
X₂ = Lingkungan Kerja
e = eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program

kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 64 orang responden. Dan dari jumlah seluruh kuesioner yang disebar, semuanya dikembalikan dalam keadaan baik dan semuanya layak untuk digunakan untuk pengolahan data.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis tidak hanya melihat signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi juga dapat melihat arah dari pengaruh tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,240 + 0,480 X_1 + 0,192 X_2 + e$$

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,240. Artinya adalah apabila kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 1,240.
- b. Nilai koefisien regresi kesehatan & keselamatan kerja sebesar 0,480. Artinya setiap peningkatan kesehatan & keselamatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,480 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,192. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0,192 dengan asumsi variabel lain tetap.

- d. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Adapun hipotesis dalam koefisien regresi secara simultan adalah:

H_0 : Secara parsial, kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

H_a : Secara parsial, kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel : Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.240	.285			4.353	.000
K3	.480	.099	.544		4.843	.000
Lingkungan Kerja	.192	.087	.248		2.214	.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari Tabel 5.13 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 64 - 2 - 1$; $0,05/2 = 61$; $0,025 = 2,000$. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kesehatan & Keselamatan Kerja
Diketahui nilai t hitung sebesar 4,843 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian t hitung (4,843) > t tabel (2,000) dan signifikasni (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

b. Lingkungan Kerja
Diketahui nilai t hitung sebesar 2,214 dengan signifikansi 0,031. Dengan demikian t hitung (2,214) > t tabel (2,000) dan signifikasni (0,031) < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah apakah kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan secara simultan. Caranya adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, Namun jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ amaka Ha ditolak dan Ho diterima. Adapun hipotesi dalam koefisien regresi secara simultan adalah:

Ho : Secara simultan, kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Ha : Secara simultan, kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian simultan sebagai berikut:

Tabel : Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,352	2	6,176	33,537	.000 ^b
	Residual	11,234	61	.184		
	Total	23,586	63			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari Tabel 5.14 diatas diketahui F hitung sebesar 33,537 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 64 - 2 - 1$; $2 = 61$; $2 = 3,148$. Dengan demikian diketahui F hitung (33,537) > F tabel (3,148) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat sumbangan pengaruh kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel : Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524		.42914

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2014

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,524. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan adalah sebesar 52,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 47,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh program kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Besarnya pengaruh kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,4%.
2. Kesehatan & keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Artinya adalah semakin baik

kesehatan & keselamatan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Artinya adalah semakin baik Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa karyawan kurang memiliki motif 87 tinggi dalam bekerja. Unt diharapkan kepada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan untuk dapat meningkatkan motif kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian insentif terhadap pencapaian target.
2. Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa perusahaan kurang memberikan pelayanan kesehatan yang baik bagi karyawan. Untuk itu diharapkan kepada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan untuk dapat meningkatkan pelayanan kesehatan terhadap karyawan.
3. Dari hasil tanggapan responden diketahui tempat penyimpanan barang tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. Ini dikarenakan karyawan tidak menempatkan kembali peralatan yang sudah dipakai ketempatnya kembali. Untuk itu diharapkan kepada karyawan agar mengembalikan barang-barang yang sudah digunakan ketempat

- yang telah diatur agar kecelakaan kerja dapat diminimalisasi
4. Dari hasil tanggapan responden diketahui sistem sirkulasi udara atau ventilasi kurang memadai. Untuk itu kepada perusahaan agar dapat memperhatikan sistem sirkulasi udara di tempat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
 5. Penelitian ini hanya melihat pengaruh kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode dan analisis yang berbeda.

Fajar, Siti Al & Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

Fahmawati, Emi. 2004. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. BP Undip, Semarang.

Hariandja, Marihot TE. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, Emmanuel Majekodunmi. 2012. *The Influence of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity*. Journal of The African Symposium Volume 12, No. 1, June 2012. University of Ibadan
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bulannuridin, R. Nugrahaning., Sugiyarto. 2013 . *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi Kasus Proyek Pembangunan The Park Solo Baru)*. e-Jurnal Matriks Teknik Sipil/ Juni 2013/54. Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman & Husnan Suad. 2006. *Manajemen Personalialia*. BPFE.Yogyakarta.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia, 2008. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Nuansa Aulia, Bandung.
- Husni. 2011. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Asahan Aluminium (Inalum) Kuala Tanjung*. Tesis Universitas Sumatera Utara Medan.

- Husni, Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Imran, Rabia., Fatima, Afsheen. 2012. *How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective*. Middle-East Journal of Scientific Research 11 (10): 1455-1462, 2012. University Institute of Management Sciences, PMAS Arid Agriculture University, Rawalpindi, Pakistan.
- Khaerurahman, Riza. 2007. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Gresik*. Tesis Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Malik, Anhar Januar. 2013. *Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. di Makassar*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Eresco, Jakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara.Prabu Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006 *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT remaja rosdakarya,Bandung.
- Nasution. 2003. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Andi Yogyakarta.
- Republika On Line 2006. *Disiplin Baru: Kesehatan dan Keselamatan Kerja* www.republika.on.line.co.id Diakses 17 Oktober 2010.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbin, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung : PT. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2007. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Cetakan Pertama. Mandar Maju: Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIEYKPN. Yogyakarta.

- Slemania. 2008. *Analisis Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan di PT. Mebel Mulya Abadi Sukoharjo*.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*, cet. Kedelapan. Alfabeta. Bandung.
- Sulistyarini, Wahyu Ratna. 2006. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Sahabat di Klaten*. Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Surakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- Sutarto, Agung. 2008. *Peranan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Proyek Konstruksi*. Jurnal Teknik Sipil & Perencanaan, Nomor 2 Volume 10 – Juli 2008 Universitas Negeri Semarang.
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Ukhisia, Bella Gloria. 2013. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Squares*. Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 14 No. 2. Universitas Brawijaya.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo. Yogyakarta.