

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN CV. MULYA ABADI PEKANBARU**

Oleh :

Muhammad Fakhri Azhari

Pembimbing : Marzolina dan Sjahrudin

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : muhammadfakhriazhari@yahoo.com

*The Influence of Competence, Organizational Commitment and Teachers
Professionalism On Teachers Performance (Study at Al Azhar
Syifa Budi II Pekanbaru City School)*

ABSTRACT

This research is conducted to analyze The Influence of Competence, Organizational Commitment and Teachers Professionalism on Teachers Performance (Study at Al Azhar Syifa Budi II Pekanbaru City School). There are independent variables in this research such as Competence (X_1), Organizational Commitment (X_2), Teachers Professionalism (X_3) and Teachers Performance (Y) as dependent variabel. The population of this study were all teachers at Al Azhar Syifa Budi II Pekanbaru City School and total sample were 58 peoples. Multiple regression method are chosen for data analysis by SPSS version 21. The result of this research shows that Competence, Organizational Commitment and Teachers Professionalism both simultaneously and partially had effects with Teachers Performance at Al Azhar Syifa Budi II Pekanbaru City School. Response of all variables give a different result each other. Competence were dominant factor towards Teacher Professionalism. Test result by simultaneously test obtained $F_{count} ((45,593) > F_{table} (2,776)$ that means all those 3 dependent variable had simultaneous effect to teacher performance. The expectation of this research is Al Azhar Syifa Budi II School should improve Competence, Organizational Commitment and Teachers Professionalism among teachers in order to improve Teachers prformance.

Keyword : Competence, Commitment, Professionalism, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya

sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian

tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan suatu talenta yang tidak bisa dipisahkan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepuasan hidup sebab sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Yang menyebabkan para karyawan merasa kurang puas karena karyawan kurang menerima timbal balik, kemampuan karyawan kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang kurang memadai, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan ujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, jarang dilontarkan oleh atasan karyawan serta karyawan lebih sering mengalami kebosanan.

Setiap orang yang bekerja selalu mengharapkan atau memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dirasakan sangat penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pameran utama proses kerja. Terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak.

Disamping itu keluar masuknya karyawan berakibat pada kestabilan perusahaan mengingat bahwa karyawan merupakan penggerak roda suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 205:193). Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa

senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Di samping itu bila ditinjau dari kondisi lingkungan, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2005:193).

Sedangkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Kurangnya kehati-hatian atau *human error* merupakan kesalahan yang disebabkan oleh faktor manusia. Dan cara Mencegah kecelakaan kerja yaitu dengan “meniadakan hal-hal yang menjadi penyebab kecelakaan dan mengadakan pengawasan yang ketat” (Silalahi dalam Iriani,2010:183).

Disamping itu bila ditinjau dari kondisi lingkungan, lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu

lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan menurut Sutrisno (2011:75) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Rivai (2006:478) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua

kelompok, yaitu: faktor intristik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang ada pada diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan pada saat mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik ialah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, system penggajian dan lain sebagainya. Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2007:120) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan pegawai, pengalaman kerja, lama kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, serta sikap pekerja.

b. Faktor pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, struktur organisasi dalam perusahaan, pangkat, kedudukan, kualita pengawasan, jaminan keuangan, promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Robbins (2007:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya. Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi

kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan saat bekerja, tingkat absensi, tingkat moral, tingkat kecelakaan kerja, dan tingkat perputaran tenaga kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Schuler dalam Tim Mitra Bestari (2005:144) adalah: *Physical and socio-psychological condition of an organization's workforce resulting from the work environment*. Semua kebijakan internal guna menjaga supaya karyawan senantiasa sehat dan aman dalam menjalankan pekerjaannya menjadi tanggung jawab perusahaan melalui pelaksanaan program K3. Megginson yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:161) mengemukakan "istilah keselamatan mengandung dua istilah resiko keselamatan dan kesehatan, dalam bidang kepegawaian keselamatan dan kesehatan dibedakan". Keselamatan kerja menunjukkan keadaan aman atau selamat dari penderitaan, dan kerugian di lokasi kerja. Dari pengertian yang telah diuraikan dapat diartikan bahwa keselamatan kerja merupakan perlindungan fisik karyawan agar aman dari penderitaan dan kerugian di lokasi kerja.

Mondy (2008:82) menyatakan bahwa Keselamatan adalah "suatu perlindungan bagi karyawan yang dikarenakan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan dengan pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem

manajemen perusahaan dan pelaksanaannya di atur sanksi administratif atas pelanggaran.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian yang telah diuraikan dapat diartikan bahwa keselamatan kerja merupakan perlindungan fisik karyawan agar aman dari penderitaan dan kerugian di lokasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa indikator penyebab keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. 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 tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
 1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usung atau rusak.
 2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

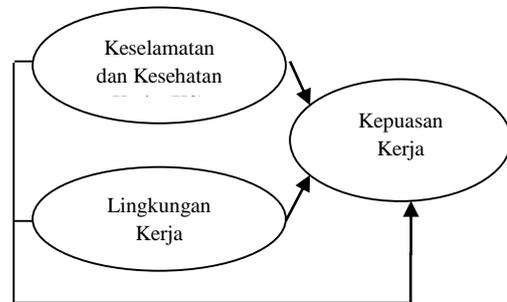
Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengatur penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:121) adalah Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2009:121) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja nonfisik

Kerangka Penelitian



Sumber: Mangkunegara (2005), Rivai (2009)

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H1: Terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di CV. Mulya Abadi Pekanbaru. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Mulya Abadi

Pekanbaru per tahun 2016 yaitu sebanyak 42 orang. Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Pemilihan kuesioner yang bersifat tertutup ini didasarkan pada pertimbangan antara lain karena praktis, hasilnya mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertentu dan hemat waktu. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian.

Penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode penganalisaan dengan cara mengumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya diurikan secara sistematis. dengan menggunakan persamaan statistik yaitu analisis regresi linear berganda yang dimaksud untuk mengetahui pengaruh fungsional antara variabel dan variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut (sugyono:2010):

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

β = Konstanta

X_1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X_2 = Lingkungan Kerja

$e = error\ terms$

Uji F untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan ketentuan: Jika F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika F hitung < F tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat

Uji T untuk menguji dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara parsial (masing-masing) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik T dengan ketentuan: Jika T hitung > T tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika T hitung < T tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat

Definisi Operasional Variabel

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Istilah keselamatan mengandung dua istilah resiko keselamatan dan kesehatan, dalam bidang kepegawaian keselamatan dan kesehatan dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan keadaan aman atau selamat dari penderitaan, dan kerugian di lokasi kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji koefisien regresi secara simultan (Uji F)

Tabel 1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,001	2	7,006	35,783	.000 ^a
Residual	7,635	39	,196		
Total	21,647	41			

Sumber: Data Olahan, SPSS 2016

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial dan simultan dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru. Maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis berganda dengan bantuan data olahan SPSS. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan Secara Deskriptif

Secara deskriptif variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berada pada skala rata-rata 3,35 dimana pada skala ini merupakan skala yang baik pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja dan secara deskriptif variabel lingkungan kerja berada pada skala 3,26 dimana pada skala ini merupakan skala yang baik

pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Pembahasan Secara Kuantitatif Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berikut adalah hasil pembahasan uji f dan uji t antara variabel independen dan dependen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat $F_{hitung} (35,783) > F_{tabel} (3,328)$ dengan $sig (0.000) < 0.05$. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru. Nilai hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru. Nilai R sebesar 0.647 yang berarti bahwa hubungan antar variabel independen dan dependen mempunyai korelasi yang sangat kuat. Dimana 0.647 mendekati angka 1 yang berarti hubungan antar variabel independen dengan dependen dinyatakan kuat.

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru, disini dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647 yang berarti bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru sebesar 64,7% dipengaruhi oleh keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja.

Uji koefisien regresi secara parsial (Uji T)

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error		
(Constant)	.246	.417		.590
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.443	.171	.401	2.597
Lingkungan Kerja	.487	.167	.450	2.914

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, SPSS 2016

Kompetensi. Diketahui t hitung (2,597) > t tabel (2,023) dan Sig. (0,013) < 0,05. Artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasional. Diketahui t hitung (2,597) > t tabel (2,023) dan Sig. (0,006) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan tersebut maka kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadapkepuasan kerja karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Dari hasil perhitungan maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mulya Abadi Pekanbaru.
2. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mulya Abadi Pekanbaru.
3. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mulya Abadi Pekanbaru.

Saran

Saran dari penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan perusahaan memperhatikan lebih tentang kesehatan kerja setiap karyawan karena karyawan adalah aset utama dalam perusahaan yang akan berperan penting dalam membesarkan perusahaan.
2. Perusahaan harus melakukan pengawasan secara berkala disetiap alat-alat kerja karyawan untuk mengurangi kecelakaan kerja karyawan.
3. Perusahaan harus memperhatikan sirkulasi udara tempat karyawan bekerja agar udara bisa bertukar secara baik sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Atika Puspitasari. 2012. *Pengaruh Pelaksanaan Program*

- Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja pada Karyawan Engineering BP TANGGUH, Teluk Bintuni Papua.*
- Fitriana Rizal. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang.*
- Grisma Ilfani. 2013. *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan, studi pada PT. APAC INTI CORPORA Bawen.*
- Khoiriyah, Lilik.2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta,* (online), <http://id.pdfsb.com/>.
- Liana Ambarsari.2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TOTAL BANGUN PERSADA Tbk.*
- Mangkunegara, A. P. A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan.*Bandung : PT Remaja Rosdakarya ofseet.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi kesepuluh jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Ridley, Jhon. 2008. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Ikhtisar) edisi Ketiga.* Jakarta: Erlangga.
- Rivai.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter. 2007. *Management 9 edition.* Prentice Hall International Edition.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana, Jakarta.
- Tim Mitra Bestari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1997 Tentang Tujuan Keselamatan Kerja.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Perlindungan Kerja.
- Undang-undang Nomor 23 tahun 2009 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wijayo, Sutarto. 2012. Psikologi industry & organisasi. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.