

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)**

**EFFECT OF EMPLOYEE SAFETY AND HEALTH WORK ON PERFORMANCE
THROUGH WORK SATISFACTION AS INTERVENING AS INTERVENING
VARIABLES (Study at PT. Pabrik Es Siantar Production Unit)**

Marintan Florasi Hutagaol¹, M Yahya Arwiyah²

^{1,2} Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹Marintanhutagaol@student.telkomuniversity.ac.id, ²Yahya@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Program keselamatan kerja melindungi keselamatan karyawan dan menjamin karyawan dalam bekerja dengan aman sementara program kesehatan kerja menyediakan layanan kesehatan untuk karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi yaitu karyawan unit produksi di PT. Pabrik Es Siantar dengan sampel 45 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dan analisis regresi jalur (path) dengan menggunakan IBM SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan program kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,558 dan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,019 sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,461. Pengaruh variabel kepuasan kerja (mediasi) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan sebesar 21,637 ($Z_{hit} > 1,96$). Hal ini berarti variabel kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The occupational safety program protects the safety of employees and ensures employees work safely while the occupational health programs provide health services to employees .This research method using quantitative method and descriptive analysis with research instrument is questionnaire by using likert scale. The population are employee of production departement at PT. Pabrik Es in Siantar with a sample of 45 respondents. The sample selection in this research uses non probability sampling where all members of the population are used as samples. The method of analysis in this research using linear regression analysis and path regression analysis using IBM SPSS 20. The result of research shows occupational safety and occupational health program have significant effect to job satisfaction by 0.558 and also occupational safety and health program

have significant effect to employee performance by 0.019 while job satisfaction has significant effect to employee performance by 0.461. The effect of job satisfaction (mediation) variables on occupational safety and health variables and employee performance was 21.637 ($Z_{hit} > 1.96$). This means that job satisfaction can contribute to the effect of occupational safety and health variables on employee performance.

Keyword: Occupational Safety and Health (OSH), job satisfaction, employee's performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti 2017:3). Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan hanya tanggung jawab pemerintah sebagai regulator, melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat, tidak dapat dipungkiri bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Program kesehatan dan keselamatan memiliki efek positif pada kinerja karyawan dan disarankan bahwa perusahaan harus menyelaraskan program keselamatan kerja mereka dengan strategi bisnis suatu perusahaan (Oluoch dkk, 2015).

PT Pabrik Es Siantar memiliki target produksi yang harus dicapai. Dalam sebulan karyawan pada unit produksi perlu menghasilkan 40.000 Sarsaparilla, 5000 soda water dengan 6 hari kerja dalam seminggu, sekitar 10.000 minuman yang perlu diproduksi setiap minggu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak M. Matondang selaku manager mengatakan aktualisasi dari target produksi jarang mencapai target 40.000 per bulannya, biasanya target tercapai pada saat hari besar seperti lebaran dan natal. Unit produksi memiliki tuntutan kerja yang tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan pada unit produksi memiliki tanggungjawab dan beban pekerjaan yang lebih dibandingkan departemen lainnya yang terdapat di PT Pabrik Es Siantar. Menurut bapak M. Matondang cukup banyak karyawan yang mengeluh mengenai kerusakan mesin yang membuat karyawan harus lembur untuk bisa mencapai target produksi selain itu banyak karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja dan menyebabkan kecelakaan kerja dan meninggalkan ruangan kerja tanpa izin kepada atasan. Hal ini menjadi salah satu faktor kinerja karyawan menurun.

Data kasus kecelakaan kerja yang terjadi dari tahun 2014-2018 pada karyawan departemen produksi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Tabel 1.5 yaitu:

Tabel 1. 1 Kecelakaan Kerja Tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah karyawan bagian produksi	Jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan
1.	2014	45	1
2.	2015	45	3
3.	2016	45	1
4.	2017	45	2
5.	2018	45	3

Sumber: Data perusahaan PT Pabrik Es

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara (2015:1) menyebutkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Elmi (2018: 138) mengungkapkan keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja Menurut Sinambela (2016:362), keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan aman dan nyaman.

Elmi (2018:134) Kesehatan Kerja adalah lapangan kesehatan yang mengurus masalah-masalah kesehatan secara menyeluruh bagi masyarakat pekerja. Kesehatan kerja terdiri

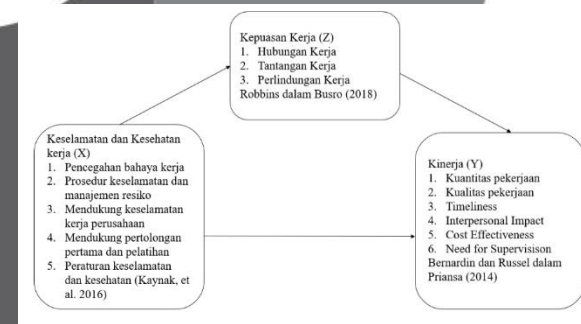
dari kesehatan mental dan fisik, kesehatan kerja dapat terganggu karena penyakit, stress, dan juga kecelakaan yang terjadi di tempat kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2016) keselamatan dan kesehatan kerja didefinisikan pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis pekerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisik meliputi penyakit penyakit dan kecelakaan yang berakibat kematian atau cacat, luka yang berakibat gerakan berulang, sakit punggung, sindrom akan terjadinya berbagai kanker dan berbagai penyakit berbahaya lainnya.

Menurut Hasibuan (2017:202) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dia dilakukan, sikap yang dicerminkan tersebut dapat berupa moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional para karyawan dalam melihat pekerjaannya dan dapat mempengaruhi kinerja mereka.

2.1 Kerangka Pikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran



Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2019

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel independen (X), kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan PT Pabrik Es Siantar unit produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 sampel responden.

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa dari 45 reponden dikatakan valid dengan r -hitung > r -tabel dengan signifikansi 0,05 yaitu 0,294. Hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach alpha variabel keselamatan dan kesehatan kerja 0,856, kepuasan kerja 0,815, kinerja karyawan 0,858 dimana Cronbach alpha >0,6 sehingga seluruh variabel pada penelitian ini dapat diterima dan reliabel. Data kontinum adalah data kuantitatif yang satu sma lain berkesinambungan dalam satu garis (Sugiyono, 2015).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis deskriptif variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X)

Tabel 4. 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

No	Dimensi	Skor	Persentase
1.	Pencegahan Bahaya Kerja	573	84,8%
2.	Prosedur Keselamatan	174	77,3%

3.	Mendukung Keselamatan Kerja	372	82,6%
4.	Mendukung Pertolongan Pertama dan Pelatihan	540	80%
5.	Peraturan Keselamatan dan Kesehatan	192	85,3%
Jumlah Skor		1851	
Persentase		82%	

Sumber: Data diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 persentase total untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 82% dikategorikan “Baik” dilihat dari garis kontinum.

Tabel 4. 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Z)

No	Dimensi	Skor	Persentase
1.	Hubungan Kerja	910	80,8%
2.	Tantangan Kerjs	173	76,8%
3.	Perlindungan Kerja	874	77,6%
Jumlah Skor		1957	
Persentase		79%	

Sumber: Data diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 persentase total untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 79% dikategorikan “Baik” dilihat dari garis kontinum.

Tabel 4. 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Skor	Persentase
1.	Kuantitas Kerja	729	81%
2.	Kualitas Kerja	180	80%
3.	Interpersonal Impact	372	82,6%
4.	Timeliness	514	76,1
5.	Cost Effectiveness	365	81,1%

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas data

Menurut (Sumanto, 2014:146) Uji normalitas data dimaksudkan untuk memastikan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4. 4 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,1023920
	Absolute Positive Differences	,149
Most Extreme Differences	Negative	-,145
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,002
Asymp. Sig. (2-tailed)		,268

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,268 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

6.	Need For Supervision	187	83,1%
Jumlah Skor		2347	
Persentase		80,2%	

Sumber: Data diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 persentase total untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 80,2% dikategorikan “Baik” dilihat dari garis kontinum.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2014:158) Uji ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung masalah heteroskedastisitas atau homokedastisitas, dengan bantuan software SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Uji Park

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-,709	4,241		-,167	,868
X	,126	,112	,207	1,129	,265
Z	-,092	,101	-,168	-,916	,365

a. Dependent Variable: Ln_Res_2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.22 diatas,dapat disimpulkan bahwa hasil uji korelasi masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual menunjukkan nilai signifikansi (sig) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebesar 0,265 ($>0,05$) tidak terjadi

heteroskedastisitas sedangkan Kepuasan Kerja (Z) nilai signifikansi (sig) sebesar 0,365 (>0,05) tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Analisis Jalur (Path Analysis)

Sarwono (2017: 34) standardized koefisien regresi digunakan sebagai koefisien jalur. Analisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh hasil berdasarkan output IBM SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

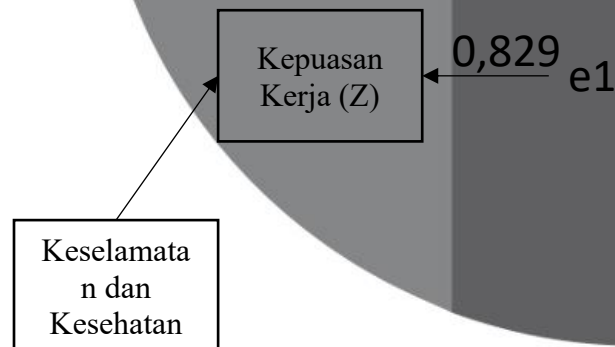
Tabel 4. 6 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,072	5,786		3,11	,006
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	,618	,140	,558	4,41	,019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Keterangan: Nilai 0,829 diperoleh dari $e1 = \sqrt{1 - 0,312} = \sqrt{0,688} = 0,829$



Gambar 4.5 Struktur persamaan analisis jalur I

Sumber: Data olahan penulis, 2020

Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,233	6,941		2,915	,006
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	,239	,183	,196	2,306	,019
Kepuasan Kerja (Z)	,508	,165	,461	3,078	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Tabel 4. 8 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,233	6,941		2,915	,006
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	,239	,183	,196	2,306	,019
Kepuasan Kerja (Z)	,508	,165	,461	3,078	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Persamaan II analisis jalur pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = P2Z + P3X + e2$$

$$= 0,461X + 0,196Z + 0,804$$

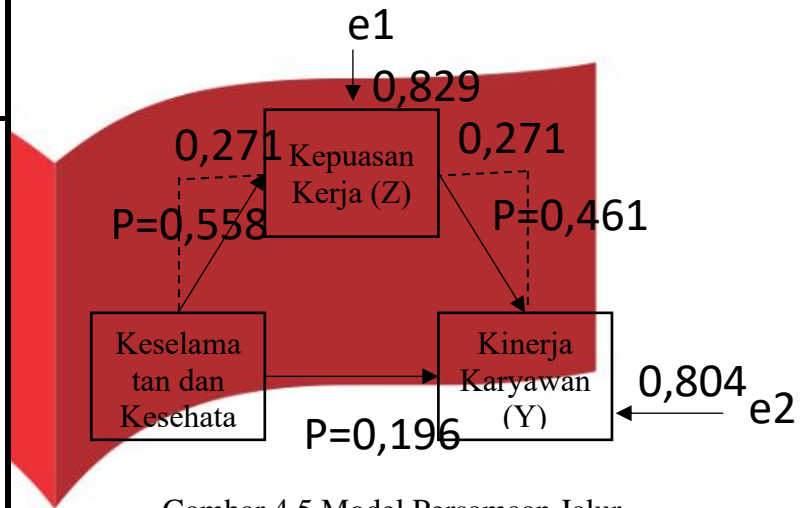
Keterangan: Nilai 0,829 diperoleh dari $e1 = \sqrt{1 - 0,352} = \sqrt{0,648} = 0,804$

Tabel 4. 9 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung	Total
X→Z	0,558	-	0,558
Z→Y	0,461	-	0,461
X→Y	0,196	0,271	0,467

Sumber: Data Olahan Penulis, 2020

Berikut persamaan jalur untuk pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja:



Gambar 4.5 Model Persamaan Jalur
Sumber: Data Olahan Penulis, 2020

Keterangan:

- > Pengaruh Langsung
- - - - -> Pengaruh Tidak Langsung

E. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Priyatno, 2014:134).

Berikut besarnya nilai koefisien determinasi Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y):

Tabel 4. 10 Korelasi Determinasi Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 ^a	,352	,321	4,19893

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2020

4.3 Analisis Deskriptif

Dari perhitungan setiap variabel pada analisis deskriptif maka dapat dilakukan pembahasan dari hasil yang didapatkan. Berdasarkan rata-rata skor keselamatan dan kesehatan kerja (X) di PT Pabrik Es Siantar secara keseluruhan termasuk kategori baik. Dari 10 pertanyaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja mendapat skor 82%. Berdasarkan analisis kepuasan kerja (Z) di PT Pabrik Es Siantar secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Dari 12 pertanyaan variabel kepuasan kerja mendapat skor 79%. Berdasarkan analisis kinerja karyawan di PT Pabrik Es Siantar secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Dari 13 pertanyaan variabel kinerja karyawan mendapat skor 80,2%

Berdasarkan analisis jalur (path analysis) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,558 atau 55,8%. Hal ini berarti Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima secara signifikan 0,000 (sig < 0,05). Mangkunegara (2013:117) bahwa karyawan akan merasa puas apabila aspek-aspek pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan.

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh

langsung variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,196 atau 19,6%. Hal tersebut berarti Keselamatan Dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima secara signifikan 0,019 (sig > 0,05). Berdasarkan penelitian Pistiwaty (2015) arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat, hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja akan mempengaruhi hasil kinerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,461 atau 46,1%. Hal tersebut berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima secara signifikan 0,004 (sig < 0,05). Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Kepuasan Kerja semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan semakin baik. Robbin (2006:26) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan dengan banyaknya nilai yang karyawan terima.

Hasil sobel test pengaruh variabel Kepuasan Kerja (mediasi) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan sebesar 21,637 (Zhit>1,96). Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil pemaparan di atas adalah:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Pabrik Es Siantar unit produksi termasuk dalam kategori baik dengan nilai yang diperoleh sebesar 82%.
2. Kepuasan kerja pada PT Pabrik Es Siantar unit produksi termasuk dalam kategori baik dengan nilai 79%.
3. Kinerja karyawan pada PT Pabrik Es Siantar termasuk dalam kategori baik dengan nilai yang diperoleh sebesar 80,2%.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pabrik Es Siantar. Hal ini menunjukkan semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan PT Pabrik Es Siantar maka semakin meningkat kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atau mediasi atas pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,6 (Zhit>1,96).

DAFTAR PUSTAKA

Aminudin, A., EP, A., & R.S, D. (2015). Pengaruh K3 dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region IV . *Jurnal Ilmu*

Administrasi Bisnis, Vol 4, No.3, 116-121.

Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Baeriswyl, S., Krause, A., & Schwaninger, A. (2016). Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Airport Security Officers – Work–Family Conflict as Mediator in the Job Demands–Resources Model. *Volume 7*, 2-10.

BPJS. (2019, Januari 16). *BPJS Ketenagakerjaan*. Retrieved from Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkatkan, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp1,2 Triliun: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>

Busro. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Dahlan, M. Y., Mananeke, L., & Dotulong, L. O. (2014). Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Sakti Malalyang . *Jurnal EMBA*, 2(2), 1429-1439.

Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2019). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PULAU LEMON MANOKWARI. *jurnal unej*, 361-362.

Elmi. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Florida, D., & Widjojo., A. R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa. *Jurnal Manajemen, Vol. 25, No. 2*, 221-228.

- Gyabeng , E., Sewu, G. J., & Nana. (2019). Occupational Health and Safety and Turnover Intention in the Ghanaian Power Industry: The Mediating Effect of Organizational Commitment. *Hindawi BioMed Research International Volume 2019*, 3-8.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS.
- Itsalis, Z. W., Prasetya, A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 41 No.1 Desember 2016/*, 111-115.
- Jacob, P. A., Tewel, B., & Tulung3, J. E. (2017). PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4545-4554, 4553-4554*.
- Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty. (2017). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTERA SRIWIJAYA MANDIRI PALEMBANG. *JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI VOLUME 8 No.02 JULI 2017*, 111-115.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komala, R., & Nellyaningsih. (2017). Tinjauan Implementasi Personal Selling Pada PT. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung Pada Tahun 2017. *e-Proceeding of Applied Science : Vol.3, No.2 Agustus 2017 | Page 330, 335*.
- M.Roza, Abdullah , R., & Yunasril. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Supreme Energy Muara Laboh (SEML) Kab. Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat. *Bina Tambang, Vol 4, No. 3*, 286-292.
- Mahendra, I. (2015). Analisis Penerimaan Pengguna Sistem Informasi Koperasi. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. XI, No.1 Maret 2015*, 72-76.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nyambura, M. M., & Simon, K. (2018). Effect Of Safety Awareness Campaigns On Employee Performance In Power Transmission Companies In Kenya. *International Journal of Business Management & Finance 1(45): 775-784, 779-783*.
- Pengertian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja; OHSAS 18001: 2007.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Pasal 7 Tahun 2012 tentang Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 tahun 2012 tentang Penerapan SMK3

- Priyatno. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Putera , R., & Harini, S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan pada PT. Hanei Indonesia. *Jurnal Visionida, Volume 3 Nomor 1, Juni 2017*, 43-44.
- Putra , R., & Prasetya, A. (2018). Pegaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 155-158.
- robbins, j. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitra, O. A. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru. *JOM Fekon Vol 4 No. 2 (Oktober) 2017*, 3489-3490.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subri, M. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sucipto. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syofian, S. (2014). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Sudarsono.
- Tanjung, C. A. (2020, Febuari 14). *Kasus Kecelakaan Kerja di 2019*. Retrieved from Detik Finance: <https://finance.detik.com/>
- Wiretno, I., Chiar, & Syukri. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Mutu Layanan di SMK. *Jurnal Untan*, 2-3.
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No.23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja