

PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Tapi Rondang Ni Bulan¹, Robin Hood Sitompul², Teguh Setiawan³

Fakultas Ekonoi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

tapinibulan@gmail.com¹, robinsitompul02@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the application of occupational safety and health to employee performance partially and with job satisfaction as a moderating variable at PT PLN (Persero) North Sumatra Generation Main Unit Associative research design with a quantitative approach. The population of this study was 155 people, the sampling technique was using the Slovin formula as many as 112 respondents with probability sampling, namely random sampling. The analysis technique used is simple linear regression and MRA. Based on the results of the research conducted, it shows that the variables of the application of occupational safety and health have a positive and significant effect on employee performance variables, Job satisfaction does not prove significant in moderating the variables of the application of occupational safety and health to employee performance variables.

Keywords : Occupational Health and Safety, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, itu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan kerja yang pelandasannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang Keselamatan dan kesehatan kerja yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sebisa mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan untuk melindungi sumber daya manusia (SDM) dan bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja. Dalam penelitian ini penulis menjadikan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara yang bertempat di Jl. Brigjend Katamso Km. 5,5 Titi Kuning, Medan, Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik. PT PLN (Persero) UIKSBU dengan tugas utamanya sebagai penyedia listrik bagi masyarakat yang berada di Sumatera bagian utara. Dengan pekerjaan yang berkaitan dengan alat-alat dan mesin tentu memiliki resiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka perusahaan haruslah menerapkan manajemen K3 bagi setiap karyawannya. Dari hasil pra survey penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UIKSBU masih terdapat penerapan K3 yang belum maksimal. Dimana pada prakteknya masih ada sebagian yang belum berjalan dengan seharusnya, seperti kesiapan perusahaan dalam menghadapi suatu masalah yang terjadi dari pengaruh luar perusahaan seperti wabah yang terjadi saat ini, mengingat penelitian ini dilakukan pada masa pandemi, yang tentu saja bisa menyebabkan gangguan keselamatan dan kesehatan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tentu saja berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Pemasalannya mis-manajemen dalam elemen K3 dapat berdampak pada terganggunya operasional perusahaan. Atas dasar itu, PT PLN

(Persero) UIKSBU perusahaan terus melakukan upaya peningkatan mutu pengelolaan K3 dan terus meningkatkan pelatihan bagi karyawan untuk tetap menerapkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Walaupun tingkat kecelakaan yang minim, bukan berarti terbebas dari resiko terjadinya kecelakaan. Mengingat resiko kecelakaan kerja tidak dapat sepenuhnya dihindarkan, akan tetapi dapat diminimalisir atau bahkan dihindarkan dari resiko kecelakaan kerja baik dari faktor internal perusahaan maupun faktor eksternal. Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan penerapan K3 yang masih belum maksimal dikarenakan kurangnya kesadaran maupun kedisiplinan karyawan dalam bekerja serta melihat apakah kepuasan kerja yang diberikan perusahaan sudah terpenuhi. Mengingat kepuasan kerja ini salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan kepuasan kerja dapat menjadi indikator yang memperkuat ataupun memperlemah kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman dan dalam mencapai suatu tujuan yaitu produktivitas dan kinerja yang setinggi-tingginya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera. Sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi yang terbebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Smith dan Sonesh (2011: 117) mengemukakan bahwa pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja mampu menurunkan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Semakin besar pengetahuan karyawan akan K3 maka semakin kecil terjadinya resiko kecelakaan kerja, demikian sebaliknya semakin minimnya pengetahuan karyawan akan K3 maka semakin besar resiko terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Ramli (2013) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang diharapkan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyusunan diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Menurut Hasibuan dan Malayu (2010: 202) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah satu di antara banyak faktor dominan yang membentuk komitmen karyawan kepada perusahaan. Kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

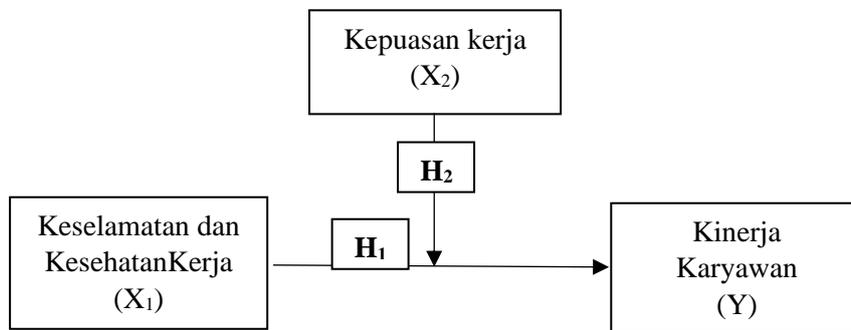
Robbins & Judge (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai pada dirinya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, Rivai, dkk (2009). Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan peran baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian targetselama periode waktu yang dicapai organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁ : Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antar dua variabel atau lebih, Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepeuasan kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (UIKSBU) yang bertempat di Jl. Brigjend Katamso Km. 5,5 Titi Kuning, Medan, Indonesia. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2020. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (UIKSBU) yang berjumlah 155 orang. Tehnik yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan sampel acak (*probability sampling*) yaitu metode pemelihan sampel, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel karena banyaknya kendala yang dihadapi yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi. Maka, pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel = 5%

Adapun tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi untuk pengambilan sampel penelitian yakni sebesar 5%. Berdasarkan rumus Slovin di atas, maka berikut ini dapat disajikan perhitungan pengambilan sampel penelitian sebagai berikut:

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

$$n = \frac{155}{1+155(0,05)^2}$$

$$n = \frac{155}{1,39}$$

n = 111,51 dibulatkan menjadi 112 responden.

Dari perhitungan rumus Slovin di atas jumlah sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 112 responden. Sumber data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₁)	Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera. Sedangkan kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013).	1. Alat-alat pelindung kerja. 2. Ruang kerja yang aman dan sehat. 3. Penggunaan peralatan kerja. 4. Penerangan diruang kerja. (Suma'mur, 2005)	Ordinal
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai pada dirinya. (Robbins & Judge, 2012).	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Gaji. 3. Promosi. 4. Pengawasan. 5. Rekan kerja. 6. Kondisi kerja. (Luthans, 2006).	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, dalam mencapai baik sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (<i>attitude</i>), kemampuan (<i>ability</i>) dan prestasi (<i>accomplishment</i>). (Harsuko 2011).	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab. . (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013).	Ordinal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden dari penelitian ini dibagi menjadi 3 kelompok, yakni berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja dan berdasarkan usia. Pembagian kelompok ini disesuaikan dengan kriteria yang diperlukan dalam penentuan sampel.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	64	57,1%
Perempuan	48	42,9%
Total	112	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1 – 5 tahun	44	39,3%
6 – 10 tahun	36	32,1%
11 – 15 tahun	22	19,7%
16 – 20 tahun	10	8,9%
total	112	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 – 25 tahun	38	33,9%
25 - 30 tahun	42	37,6%
31 – 35 tahun	23	20,5%
36 > tahun	9	8%
total	112	100%

Sumber : PT PLN (Persero) UIKSBU

UJI HIPOTESIS

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3493.361	1	3493.361	125.565	.000 ^b
	Residual	3060.318	110	27.821		
	Total	6553.679	111			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), K3

Sumber : Data diolah dari SPSS.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig 0,00 yang berarti Sig. < dari kriteria signifikan (0,00<0,05) Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Tabel 6. Hasil Uji F Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3558.266	3	1186.089	42.765	.000 ^b
	Residual	2995.413	108	27.735		
	Total	6553.679	111			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), K3*Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja, K3

Sumber : Data diolah dari SPSS.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. 0,00 yang berarti Sig < dari kriteria signifikan ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.391	7.953		-.175	.862
	K3	1.013	.090	.730	11.206	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS.

Seperti pada tabel diatas nilai t-hitung variabel independen adalah sebesar 11.206 lebih besar dari t-tabel dengan derajat bebas $112 - 2 = 110$ dan taraf nyata 5% adalah 1.982 ($11.206 > 1.982$) dengan tingkat signifikansi bernilai 0,000 lebih kecil dari dari 0,05. Maka, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 8. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-203.474	132.434		-1.536	.127
	K3	3.290	1.492	2.372	2.205	.030
	Kepuasan kerja	1.526	.999	1.466	1.528	.129
	K3*Kepuasan kerja	-.017	.011	-2.393	-1.529	.129

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS.

Seperti tabel di atas, hasil uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan nilai koefisien parameter sebesar 2.205 dengan sig 0.030. variabel kepuasan kerja memberikan 1 528 dengan sig 0. 129, sementara nilai moderasi (K3 kepuasan kerja) memberikan nilai koefisien negatif -1.529 dengan sig 0.129. Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil diatas adalah Moderator tidak terbukti signifikan dalam mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Prediksi nilai negatif mengidentifikasi bahwa efek moderasi yang diberikan adalah negatif, artinya kepuasan kerja memberi efek memperlemah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi Regresi Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.529	5.275

a. Predictors: (constant), K3

Sumber : Data diolah dari SPSS

Dari tabel diatas juga diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,533 atau 53,3. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 53,3% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 10. Koefisien Determinasi Moderate Regression Analysis (MRA)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.530	5.226

a. Predictors: (constant), K3*Keputusan kerja, Keputusan kerja, K3

Sumber : Data diolah dari SPSS.

Dari tabel diatas juga diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat Nilai KD yang diperoleh adalah 0.543 atau 54,3. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan variabel moderator sebesar 54,3% sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penerapan keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai (R Square) sebesar 0.533, dapat diartikan besarnya pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 53,3% dan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant (0,000 < 0,050) yang artinya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIKSBU begitu juga sebaliknya jika penerapan keselamatan dan kesehatan kerja tidak dilaksanakan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja

Dan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dari hasil analisis regresi moderasi diperoleh nilai (R Square) sebesar 0.543, dapat diartikan besarnya pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja yaitu sebesar 54,3% dan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant $000 < 0,050$) yang artinya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, (0,000 kepuasan kerja dan variabel moderasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan sedangkan secara parsial hanya variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh secara signifikan sedangkan variabel moderasi tidak signifikan dalam arti tidak memoderasi (memperlemah). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIKSBU.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja memberi efek memperlemah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan selalu dapat menerapkan K3 secara berkesinambungan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan terhindar dari kecelakaan kerja yang tentunya berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan, dan perusahaan diharapkan dapat memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja karyawan belum mampu memperkuat secara signifikan bahkan memperlemah terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi para peneliti untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk membaca dan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mempersiapkan diri dalam pengumpulan dan pengambilan data agar penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik serta menambah variabel lain diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. UB Press : Malang.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Bumi Aksa.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku oeganisasi*. Edisi sepuluh, PT. Andi : Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ramli, (2013). *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori Kepraktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.S dan Judge, T.A (2012). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Smith, A. and Sonesh, S. (2011). *How Hazards And Safety Training Influence Learning And Performance*. *Jurnal Of Applied Psychology*.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan RD*. Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur. (2014). *Hygiene perusahaan dan kesehatan kerja*. Jakarata : Sagung Seto.