

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada UD. Aira Fiberglass Malukutengah)**

**Pocerattu V. Alfonso<sup>1)</sup>**

Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

valencepocerattu@gmail.com

**ABSTRACT**

UD. Aira Fiberglass is a company engaged in the manufacture of fiberglass-based boats and boats, a company located in Kaloli Village, Central Maluku. In 2019 out of 100 ships only 50 were completed, in 2020 out of 100 ships only 85 were completed and in 2021 out of 100 ships only 80 were completed due to frequent work accidents due to the lack of awareness of workers about the importance of using PPE when working.

This study aims to assess how much influence occupational health and safety has on employee performance at UD. Aira Fiberglass Central Maluku. This type of research data is processed from the results of distributing questionnaires to UD employees. Aira Fiberglass as many as 30 people. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, to explain the description of research related to the hypothesis by using the analysis: validity test, t test (partial). Based on the results of data analysis for the significant test, the t test shows that the occupational health (X1) and occupational safety (X2) variables partially have a positive and significant effect on employee performance at UD. Aira Fiberglass.

From the results of this study, it can be seen that occupational health and safety have a positive and significant effect on employee performance with multiple linear regression test results having a significant value of 0.000 below the 0.05 significant level, the significant level test results show significant level results for all variables below 0.05

Keywords: Health, Safety, Employee Performance

**ABSTRAK**

UD. Aira Fiberglass adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan kapal dan perahu berbahan dasar fiberglass, perusahaan yang terletak di Desa Kalauli Maluku Tengah. Pada tahun 2019 dari 100 buah kapal hanya selesai 50 buah, pada tahun 2020 dari 100 buah hanya 85 yang selesai dan pada tahun 2021 dari 100 buah hanya 80 yang selesai diakibatkan seringnya terjadi kecelakaan kerja karena kurangnya kesadaran para pekerja akan pentingnya menggunakan APD saat bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Aira Fiberglass Maluku Tengah. Jenis penelitian data yang diolah dari hasil penyebaran koesioner pada karyawan UD. Aira Fiberglass sebanyak 30 orang. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dengan menggunakan analisis : uji validitas, uji t (signifikan). Berdasarkan hasil analisis data untuk uji simultan, uji t menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja(X1) dan keselamatan kerja(X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Aira Fiberglass.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hasil regresi linier berganda memiliki nilai signifikan 0.000 di bawah tingkat signifikan 0.05, hasil uji tingkat signifikan menunjukkan hasil tingkat signifikan untuk semua variabel dibawah 0.05

Kata kunci : kesehatan, keselamatan, kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai organisasi atau perusahaan saat ini karena mencakup permasalahan segi perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggungjawaban serta citra organisasi itu sendiri (Bonny F. Sompie, Robert J. M. Mandagi, 2014). Terdapat beberapa pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang didefinisikan oleh beberapa ahli, dan pada dasarnya definisi tersebut mengarah pada interaksi pekerja dengan mesin dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2009:161), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu

produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Sejalan dengan perkembangan usahanya, UD. Aira Fiberglass telah memiliki personil dan tenaga ahli yang berpengalaman dalam bidang usaha pembangunan/pengadaan kapal dan perahu serta sarana prasarana peangkapan ikan berbahan dasar fiberglass. UD. Aira Fiberglass telah mendapat kepercayaan dari pihak pemberi kerja, baik instansi pemerintah, swasta dan pengusaha dalam menyelsaikan pekerjaan kapal dan perahu serta sarana prasarana pengkapan ikan berbahan dasar fiberglass dalam berbagai ukuran dengan target produksi 100 unit per tahun. Dalam proses penggerjaan kapal perusahaan menerapkan sistem kerja borong dan tidak menggunakan absen kehadiran para pekerja. Hasil produksi UD. Aira Fiberglass yaitu :

1. Kapal dan sarana prasarana penangkapan ikan.
  - a. Body pancing tonda.
  - b. Mini porse seine/body bobong.
  - c. Longboat/body transport/multi-purpose
  - d. Bagan
  - e. Rumpon laut dalam.
  - f. Body ketinting.
  - g. Perahu sampan.
2. Kapal penumpang.
  - a. Speedboat penumpang antar pulau.

- b. Kapal puskesling/ambulance laut.
- c. Kapal pengawas/patroli.
- d. Kapal/speedboat pribadi.
- 3. Kapal wisata/plesir.
- 4. Kapal diving.
- 5. Kapal cargo.
- 6. Kapal kerja (flatboat)
- 7. Lain-lain:

Fiberglass adalah bahan panduan atau campuran beberapa bahan kimia (bahan komposit) yang bereaksi dan mengeras dalam waktu tertentu. Bahan ini beberapa keuntungan dibandingkan bahan logam, diantaranya: ringan, mudah dibentuk dan murah. Fiberglass juga sangat risisten terhadap suhu tinggi, asam, basa dan minyak. Dalam

fiberglass terdiri dari: resin, katalis, pigmen, dan mirror (Mohan R, 2013).

Dalam kegiatan memproduksi kapal berabahan dasar fiberglass faktor terpenting yaitu memperhatikan kesehatan dan keselamatan para pekerja, apabila suatu perusahaan ingin berhasil harus memperhatikan masalah tenaga kerjanya, karena pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Berikut ini data gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja karyawan pada UD. Aira Fiberglass dapat di lihat pada tabel 1.1 beikut ini :

**Tabel 1**  
**Gangguan Kesehatan Kerja Karyawan Perusahaan UD. Aira Fiberglass**

No	Tahun	Jumlah gangguan kesehatan berat (orang)	Jumlah gangguan kesehatan ringan (orang)	Total
1	2019	-	12	12
2	2020	-	9	9
3	2021	-	5	5

UD. Aira Fiberglaas tahun 2022

Sumber:

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa kesehatan kerja yang terjadi di UD. Aira Fiberglass mengalami penurunan gangguan kesehatan kerja ringan seperti batuk karena tidak menggunakan masker, tangan iritasi karena terkena minyak resin epoxy/lem/pengeras pada bahan fiberglass akibat dari tidak menggunakan sarung tangan, kaki terkena fiberglass cloth akibat tidak menggunakan sepatu boot.

**Tabel 2**  
**Kecelakaan Kerja Karyawan Perusahaan UD. Aira Fiberglass**

No	Tahun	Jumlah kecelakaan berat (orang)	Jumlah kecelakaan ringan (orang)	Total
1	2019	-	5	5
2	2020	-	9	9
3	2021	-	11	11

Sumber: UD. Aira Fiberglaas tahun 2022

Berdasarkan tabel 2 menunjukan bahwa gangguan keselamatan akibat kecelakaan ringan saat bekerja

cenderung meningkat pada tahun 2021. Kecelakaan kerja ringan, yaitu kecelakaan kerja yang perlu pengobatan pada hari itu dan bisa

melakukan pekerjaannya kembali atau istirahat. Seperti: terpelesat,

terjatuh dan terkilir, tergores dan terkena pecahan beling, cedera otot.

**Tabel 3**  
**Data Pelanggaran Penggunaan APD Karyawan Perusahaan UD. Aira Fiberglass**

No	Tahun	Total (Orang)	Presentase (%)
1	2019	40	4.8%
2	2020	30	3.6%
3	2021	25	3%

Sumber: UD. Aira Fiberglaas tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3. Contoh :  $40 \times 12 / 100 = 4.8\%$

Pelanggaran penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) disebabkan karena:

1. APD yang digunakan tidak cocok atau tidak nyaman saat dipakai bekerja.
2. Pekerja sering berasumsi atau terlalu percaya diri bahwa dirinya tidak akan celaka.
3. Lupa harus memakai APD.
4. Ketidaktahuan pekerja akan pentingnya penggunaan APD.

Di jelaskan bahwa karyawan UD.Aira Fiberglass yang tidak menggunakan APD hampir seluruhnya tidak menggunakan APD

atau melanggar aturan yang ada. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan karena sering terjadi kecelakaan saat bekerja mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan UD. Aira Fiberglass maka penulis mengukur kinerja karyawan yaitu berdasarkan koesioner, karena salah satu faktor penting untuk menentukan kinerja adalah absensi dan di perusahaan UD. Aira Fiberglass tidak menggunakan absensi.

**Tabel 4**  
**Kinerja Karyawan UD. Aira Fiberglass Tahun 2021**

NO	UNSUR PENILAIAN	NILAI	BOBOT	JUMLAH
1	HASIL PEKERJAAN	80	60%	48
2	PERILAKU KERJA			
	- KEDISIPLINAN	75		
	- PERILAKU	65		
	- LOYALITAS	80		
	- KOMITMEN	77		
	- KERJA SAMA	86		
	JUMLAH	383		
	NILAI RATA-RATA	76,6	40%	30,64
	TOTAL BOBOT			78,64
	<b>NILAI PRESTASI KERJA</b>			<b>Baik</b>

Sumber UD. Aira Fiberglass 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bawah kinerja karyawan baik.

Poin penting yang biasanya muncul dalam sebuah penilaian prestasi kerja yaitu hasil pekerjaan dan perilaku dari masing-masing karyawan. Hasil pekerjaan merupakan bagian yang paling utama dalam sebuah penilaian prestasi pekerjaan, Sebagai alat hitung biasanya diberikan bobot dengan bentuk persentase yang diambil dari nilai hasil pekerjaan tersebut. Poin yang kedua dari penilaian adalah perilaku dari masing - masing karyawan setiap hari, Penilaian perilaku ini biasanya meliputi kedisiplinan, perilaku atau tingkah laku, loyalitas, komitmen, kerjasama dan lainnya. Setelah diberikan nilai untuk setiap bagian dari point diatas maka selanjutnya akan diberikan bobot terhadap masing - masing point tersebut.

Untuk contohnya saya memberikan bobot hasil pekerjaan sebesar 60% dan bobot untuk perilaku adalah 40%. Setelah nilai akhir dijumlahkan maka kita akan berikan status nilai prestasi kerja dengan urutan sebagai berikut:

90 keatas : sangat baik

75 s.d 89 : baik

60 s.d 75 : cukup baik

50 s.d 59 : kurang baik

49 kebawah : buruk.

Yang menjadi tujuan dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan terhadap Kinerja karyawan UD. Aira Fiberglass.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan UD. Aira Fiberglass.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan UD. Aira Fiberglass.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu

diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi. Menurut Mangkunegara (2011) pengertian kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2013) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Mengurangi timbulnya penyakit Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.
2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.
3. Memantau kontak langsung Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya

adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Menurut Mathis & Jackson (2011), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut :

1. Merokok di tempat kerja

Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk

merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

2. Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai "stres". Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Pada kenyataannya, terdapat bukti bahwa orang-orang memerlukan sejumlah stimulasi tertentu, dan bahwa monoton itu dapat membawa persoalan juga, sama halnya dengan kelebihan kerja. Istilah stres biasanya merujuk pada stres yang berlebihan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa beberapa orang menggunakan alkohol atau obat-obatan sebagai cara membantu mengurangi stres.

Sedangkan menurut Dessler (2009) stres adalah kelesuan merupakan masalah kesehatan yang potensial lainnya di tempat kerja. Upaya mengurangi stres dalam pekerjaan antara lain meliputi hal-hal seperti meninggalkan pekerjaan sebentar, mendelegasikan pekerjaan dan menyusun suatu "daftar kekhawatiran".

Menurut Mangkunegara (2011), bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang

- cukup terang dan menyegarkan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
  3. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

**Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Gary Dessler (2009:346), indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Keadaan dan kondisi karyawan keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang di alami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam kerja.
2. Lingkungan kerja Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung iaktivitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan karyawan Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Keselamatan Kerja menurut Kuswana (2014:23), yaitu “suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan mesin-mesin dalam proses pengolahan, Teknik pelengkapan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja”. Jadi secara umum, keselamatan kerja memiliki makna sebagai mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*) dan kemampuan untuk mengidentifikasi.

Menurut Husni (2009) Keselamatan kerja bertakaitan dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai: “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Ada 4

(empat) faktor penyebab Keselamatan kerja yaitu:

1. Faktor manusianya.
2. Faktor Material/bahan/peralatan.
3. Faktor bahaya/sumber bahaya.
4. Faktor yang dihadapi (Pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

**Indikator Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi dimana pekerja dilengkapi dengan alat-alat pengaman, dan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat terhindar dari kecelakaan atau bahkan kematian yang terjadi di tempat kerja. Menurut Moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja adalah:

1. Lingkungan Kerja secara Fisik Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:
  - a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
  - b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran; pintu darurat; kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur; pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat P3K; perahu penolong di setiap kapal besar; tabung oksigen
2. Lingkungan Sosial Psikologis Jaminan kecelakaan secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pekerja yang meliputi:
  - a. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pekerja tidak terkecuali.
  - b. Perawatan dan pemeliharaan dan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan yang

berbahaya dan beresiko, yang memungkinkan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan karyawan dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Rivai (2013), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

#### Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2009) ada enam indikator dari kinerja yakni:

1. Hasil Kerja  
Merupakan proses kegiatan yang dilakukan setiap hari dalam mendukung operasional bank. Misalnya: menyediakan kebutuhan data dan melakukan jurnal transaksi yang diteliti.
2. Pengetahuan Pekerjaan  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif  
Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan

memahami persoalan dilingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/karyawan.

4. Kecekatan Mental  
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi  
Merupakan sikap patuh terhadap aturan yang berlaku.

### 3. METODOLOGI

Menurut Sugiono (2012), objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk suatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variable tertentu. Penelitian yang penulis lakukan ini berlokasi di Perusahaan UD. Aira fiberglass yang terletak di dusun kalauli, kab. Maluku Tengah, Kec. Leihitu Barat. Adapun jenis data yang digunakan.

1. Data Kualitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung. Berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk data verbal bukan dalam bentuk angka,

Populasi adalah Keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berubah; orang, benda, / suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau mendapat memberikan informasi (data) penelitian (Ismiyanto 2003). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan UD. Aira Fiberglass yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009). Sampel dari peneliti ini adalah 30 orang yang diambil sebagai sumber data.

1. Uji validitas adalah suatu alat ukur di katakan valid jika alat tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Masalah validitas adalah masalah kejituhan dan keteltian suatu alat ukur dalam mengungkapkan suatu gejala atau bagian menurut Ancok (2000) cara yang paling banyak di pakai untuk mengetahui validitas suatu alat ukur adalah dengan cara dengan cara mengkorelasikan anatara skor pada masing -masing item pernyataan dengan skor total. skor total adalah nilai yang di peroleh dari hasil penjumlahan semua skor item.
2. Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuisioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak. kuisioner dikatakan reliable jika kuisioner tersebut dilakukan

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1,b2 = Kofisien Regresi

X1 = Kesehatan Kerja

X2 = Keselamatan Kerja

e = Kesalahan penduga (*standart Error*)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk lebih mudahnya dapat dengan melihat probalitasnya dan membandingkannya dengan taraf kesalahan (X1 dan X2) yang digunakan yaitu 10 % atau 0,10. Jika probalitasnya < taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel

pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Menurut Ghazali (2016) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. suatu koesioner dikatakan reliable atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu Uji Regresi berganda. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan analisis data SPSS dengan metode uji regresi berganda, yang dimaksud untuk mengetahui variabel kesehatan (X1), variabel keselamatan (X2) dan Variabel kinerja karyawan (Y). Rumus uji regresi berganda sebagai berikut:

terikatnya secara serentak, begitu pula sebaliknya.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri atau parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak signifikan. Untuk mempermudah perhitungan analisis data guna mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan, pengolahan data dilakukan dengan

bantuan Software Statistical Program (SPSS).

**4.**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas di gunakan untuk menguji ketepatan alat pengukur, dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/ pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator.

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Untuk mengetahui tingkat reabilitas instrument dari variabel sebuah penelitian. Suatu koesioner dinyatakan handal jika Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0.70 meskipun nilai 0.06 masih dapat diterima.

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Aira Fiberglass. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Science) 26 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	37.577	10.798		3.480	.00
	KESEHATAN KERJA	.265	.358	.141	.740	.00
	KESELAMATAN KERJA	.139	.319	.083	.437	.00

Sumber data diolah SPSS 2022  
a. Dependent Variable: KINERJA KARIAWAN

*Sumber: data diolah(2022)*

Berdasarkan tabel 4.10 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai constan

(a) = 37.577 Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 37.577 atau dengan kata lain variabel keputusan kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 37.577 jika dipengaruhi Keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ).

- b. Kesehatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)/ $b_1 = 0.265$   
Kesehatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 265, ini berarti jika variabel Kesehatan kerja

- mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.265. Jika variabel Kesehatan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain yaitu  $X_1 = 0$ .
- c. Keselamatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )/ $b_2 = 0.139$  Keselamatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.139, ini berarti jika variabel Keselamatan

kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.139. Jika variabel Keselamatan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain yaitu  $X_2 = 0$ .

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel  $X$  terhadap  $Y$  secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Signifikan**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
(Constant)	37.577	10.798		3.480	.000	
KESEHATAN KERJA	.265	.358	.141	.740	.000	
KESELAMATAN KERJA	.139	.319	.083	.437	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA KARIAWAN

*Sumber data diolah SPSS 2022*

- Berdasarkan tabel 6 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel  $X$  sebagai berikut:
- a. Kesehatan kerja( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan( $Y$ )  
Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t hitung variabel Kesehatan kerja (0.141)  $>t$  tabel (0.740) dan nilai signifikan yaitu 0,000, sehingga  $H_1$  yang berbunyi variabel Kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan  $H_0$  yang berbunyi variabel Keselamatan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak.
- b. Keselamatan kerja( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )  
Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t hitung variabel Keselamatan kerja (0.437)  $>t$  tabel (0.083) dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 0,009 sehingga  $H_1$  yang berbunyi variabel Keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan  $H_0$  yang berbunyi variabel Keselamatan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Aira Fiberglass.

- c. Kesehatan kerja(X1) dan keselamatan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y)
- Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa thitung variabel kinerja karyawan (3.480) > tabel kesehatan (141) dan nilai signifikan yaitu 0,000, tabel keselamatan (083) dan nilai signifikan yaitu 0,000 yang berbunyi variabel kesehatan dan Keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan  $H_0$  yang berbunyi variabel

Kesehatan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Aira Fiberglass

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat

**Tabel 7**  
**Uji Simultan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	108.077	2	54.038	3.560
	Residual	409.790	27	15.177	
	Total	517.867	29		
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors: (Constant), KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA					

Sumber data diolah SPSS 2022

Dari tabel 7 hasil penelitian menunjukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan varabel dependen.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.171 <sup>a</sup>	.029	.043	3.557
a. Predictors: (Constant), KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARIAWAN				

Sumber : Hasil olah data, 2022.

Dari tabel 8 hasil penelitian menunjukan adanya keterikatan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner

kepada responden dan setelah itu diuji dan di analisis dengan menggunakan spss versi 26. Dalam hasil penelitian uji hipotesis menunjukan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Aria Fiberglass Maluku Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dewi(2012) dalam penelitian pada PT. Surabaya Agung Industri Pulp dan kertas.

a. Variabel kesehatan .

Tabel 6 menunjukkan rata-rata skor untuk variabel kesehatan kerja adalah 3.37 yang mengidentifikasi kesehatan kerja cukup baik.

Indikator keadaan dan kondisi karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.48 pada variabel kesehatan dengan interpretasi baik. Pernyataan "pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan di perusahaan membuat saya bekerja lebih baik" memiliki nilai rata-rata sebesar 3.40 interpretasi cukup baik. Sedangkan pernyataan "saya merasa nyaman saat melakukan pekerjaan" memiliki nilai rata-rata sebesar 3.57 interpretasi baik.

Indikator lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata 3.52 merupakan indikator yang mendapat skor tertinggi pada variabel kesehatan kerja dengan interpretasi baik. Untuk pernyataan "Suhu udara di lingkungan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja" dengan nilai rata-rata 3.83 dengan interpretasi baik. Pernyataan "saya bekerja dengan setiap rekan kerja" interpretasi cukup baik dengan nilai rata-rata 3.20.

Indikator perlindungan karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.19 pada variabel kesehatan kerja merupakan indikator yang mendapat skor terendah pada variabel kesehatan kerja dengan interpretasi cukup baik. Pernyataan "pegawai mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dalam menjalankan pekerjaan" dengan nilai rata-rata 3.07 interpretasi cukup baik. Pernyataan "penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dapat mencegah dan mengurangi

kecelakaan kerja" dengan nilai rata-rata 3.27 interpretasi cukup baik. Pernyataan "prosedur menggunakan alat pelindung diri (APD) secara benar" dengan nilai rata-rata 3.23 interpretasi cukup baik.

b. Variabel keselamatan.

Tabel 7 menunjukkan nilai rata-rata variabel keselamatan kerja adalah 3.20 yang mengidentifikasi keselamatan kerja cukup baik.

Indikator lingkungan kerja secara fisik menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.08 dengan interpretasi cukup baik. Pernyataan "pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan" memiliki nilai rata-rata 3.33 interpretasi cukup baik. Pernyataan "keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman" memiliki nilai rata-rata 3.07 interpretasi cukup baik. Pernyataan "temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya" memiliki nilai rata-rata 3.10 interpretasi cukup baik.

Indikator lingkungan sosial psikologis menunjukkan nilai rata-rata 3.23 dengan interpretasi cukup baik. Pernyataan "konsentrasi saya berkurang karena saya sering Lelah" memiliki nilai rata-rata 3.20 interpretasi cukup baik. Pernyataan "target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi" nilai rata-rata 3.33 interpretasi cukup baik. Pernyataan "saya sering merasa jemu dengan pekerjaan yang saya hadapi setiap hari" memiliki nilai rata-rata 3.40 interpretasi baik. Pernyataan "saya selalu mempunyai kemauan yang kuat untuk menggunakan Bahasa yang baik ketika berbicara dengan teman-teman dan atasan" memiliki nilai rata-rata 2.97 interpretasi cukup baik.

c. Variabel kinerja karyawan.

Dari tabel 8 menunjukkan nilai rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 3.21 yang mengidentifikasi produktivitas cukup baik.

Indikator hasil kerja menunjukkan nilai rata-rata 3.22 sebesar merupakan indikator pada variabel kinerja karyawan dengan interpretasi cukup baik. Pernyataan "saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan" memiliki nilai rata-rata 3.47 interpretasi baik. Pernyataan "saya bekerja dengan cekatan dan cepat" memiliki nilai rata-rata 2.97 interpretasi baik.

Indikator pengetahuan pekerjaan menunjukkan nilai rata-rata 2.93 indikator terendah pada variabel kinerja karyawan interpretasi cukup baik. Pernyataan "saya memahami tugas saya dalam melakukan pekerjaan" memiliki nilai rata-rata 2.93 interpretasi cukup baik.

Indikator inisiatif menunjukkan nilai rata-rata 3.20 interpretasi cukup baik. Pernyataan "saya selalu mengemukakan ide-ide baru dalam pekerjaan" memiliki nilai rata-rata 3.17 interpretasi cukup baik. Pernyataan "saya selalu berusaha mandiri dalam bekerja" memiliki nilai rata-rata 3.23 interpretasi cukup baik.

Indikator kecekatan mental menunjukkan nilai rata-rata 3.30 interpretasi cukup baik. Pernyataan "saya selalu beradaptasi dengan teman-teman dilingkungan kerja" memiliki nilai rata-rata 3.40 interpretasi baik. Pernyataan "saya merasa beban kerja semakin banyak" memiliki nilai rata-rata 3.13 interpretasi cukup baik.

Indikator sikap tingkat semangat kerja menunjukkan nilai rata-rata 3.45 merupakan indikator dengan skor pada variabel kinerja karyawan dengan interpretasi baik. Pernyataan "saya selalu bersemangat dalam bekerja" memiliki nilai rata-rata 3.63 interpretasi baik. Pernyataan "saya menyukai dan merasa aman dengan pekerjaan ini" memiliki nilai rata-rata 3.27 interpretasi cukup baik.

Indikator disiplin waktu menunjukkan nilai rata-rata 3.05 interpretasi cukup baik. Pernyataan "saya selalu datang tepat waktu" memiliki nilai rata-rata 2.87 interpretasi cukup baik. Pernyataan "saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu" memiliki nilai rata-rata 3.23 interpretasi cukup baik.

## 5.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Dari hasil uji regresi linier berganda diketahui variabel kesehatan (X1) dan variabel keselamatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Aira Fiberglass. Dengan nilai koefisien 3.480 dengan nilai signifikan 0.000 dibawa tingkat signifikan 0,05 sehingga disimpulkan bahwa pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap varabel kesehatan dan keselamatan kerja diterima.
2. Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa, besarnya nilai adjusted R square adalah 0.29 atau sekitar 29%. sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukan dalam regresi 71%.

#### Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka ada beberapa saran yang bisa disampaikan berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja UD. Aira Fiberglass yaitu :

1. Dari hasil penelitian pihak UD. Aira Fiberglass harus memperhatikan khususnya kondisi kesehatan karyawannya. Terjaganya kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang mencakup jaminan kesehatan,

- pelayanan kesehatan dan pemeriksaan tenaga kerja kepada setiap karyawan. Hal ini bertujuan agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat karena setiap karyawan mendapat pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Misalnya kecerdasan emosi dan kemampuan kerja. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.
  3. Upaya memperbaiki dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Aira Fiberglass dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan hasil penelitian ini

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim'. 1992. *Undang-Undang No 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3495*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aufaniyah. 2014. *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Petro Kimia Gresik)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 20.
- Bonny dkk. 2014. *Redesain asrama Mahasiswa di Jakarta Barat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Buku Jilid 1. Jakarta: Indeks
- Dewi. 2012. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemical Medan Plant*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol. 4.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakam ke-13. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husni, Lalu. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indiasari. 2015. *Konsumsi Tanin dan Fitat Sebagai Determinan Penyebab Anemia Pada Remaja Putri di SMA Negeri 10 Makassar*. MKMI.
- Ismiyanto. 2003. *Metode Penelitian*. Semarang: FBS UNNES.
- Jamaluddin.
- Kuswana. 2014. *Ergonomi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba empat.
- Mersya dkk. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap*

- Kinerja Kayawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 9 No 1.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Moenir. 2012. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Mohan, M. 2013. *Penentuan Andrographolide Dalam Andrographis Ekstrak Paniculata Dengan Dan Tanpa Serum Manusia Dengan Performa Tinggi Kromatografi Lapis Tipis.* Int. Res. J. Farmasi. ISSN 2230-8407.
- Randonuwu dkk. 2017. *Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (Studi Tentang Wen E-Government di Kominfo Kota Manado).* E-Journal Acta Diurna, VI.
- Republik Indonesia. 1960. *Undang-Undang Republik Indonesia No 09 Tahun 1960 Tentang Pokok-Pokok Kesehatan.* Jakarta: Republik Indonesia.
- Rivai & Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Rajawali Pers. Jakarta.
- Saloni dkk. 2016. *Analisis Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan Kerja Pada Projek Pembangunan Apartemen Study Castle.* Jurnal University Technology Of Yogyakarta. Spektrum Industri. Vol. 14 No. 1. ISSN 2442-2630.
- Simanjuntak. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja.* Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES).* Jakarta: Sagung Seto.
- Sutrisno Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Humanika.

