

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai Operasional di PT KAI UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang

*¹Riri Hanifa, ²Okky Roli Saputra, ³Saudi Berlian, ⁴M. Shalahuddin, ⁵Kemas Welly Angga Permana

^{1,2,3}Universitas Sumatera Selatan, ⁴Universitas Sriwijaya, ⁵Universitas Sjakhyakirti Palembang, Indonesia

*¹ririhanifa@uss.ac.id, ²okkyrolis@yahoo.com, ³sauberlian@gmail.com,
⁴muhammadshalahudin@fe.unsri.ac.id, ⁵kemaswelly@unisti.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 09/11/2024

Diterima : 01/01/2025

Dipublikasi : 06/01/2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai operasional UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai operasional UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang berjumlah 44 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *saturated sample* (sampel jenuh). Sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Program And Service Solution* (SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan software *SPSS* versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjaminkeselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan faktor penting dalam rangka perlindungan dunia kerja, dan juga sangat penting untuk produktivitas dan kelangsungan dunia usaha. Kebijakan perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk mewujudkan ketenangan bekerja dan berusaha, sehingga tercipta hubungan industrial yang serasi antara pekerja dan pengusaha, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Untuk itu semua pihak diharapkan berperan secara proaktif dalam upaya pelaksanaan K3 sesuai dengan hak, kewajiban dan tanggung-jawabnya masing-masing (Kuntodi, 2016).

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset

perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2017).

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (Mondy dan Noe III, 2015).

Keselamatan dan kesehatan kerja atau yang disingkat dengan K3 termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan (K3) kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

Menurut (Dessler, Gary 2015). Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan. Pertama kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut. Kedua Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Menurut Mangku negara (2019), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI). Menurut Rivai (2018) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kemudian menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat dari ahli yang lain,

Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2018), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau dikenal dengan PT. KAI merupakan salah satu badan usaha milik negara yang beroperasi dalam bidang transportasi darat. Kereta api merupakan moda transportasi angkutan penumpang maupun barang yang menjadi salah satu badan usaha yang menjadi tombak peningkatan perekonomian bangsa Indonesia. PT. KAI dibagi menjadi dua wilayah yaitu Sembilan Daerah Operasi (DAOP) di pulau jawa dan empat Divisi Regional (DIVRE) di pulau sumatera. Sumber pendapatan terbesar PT. KAI berasal dari wilayah DIVRE III Palembang dari jasa angkutan barang batubara negeri dan swasta.

UPT Stasiun Simpang DIVRE III Palembang merupakan tempat untuk sebagian perjalanan kereta api batubara swasta yang mengawali dan mengakhiri perjalanannya. Kegiatan yang dilakukan di UPT Stasiun simpang melangsir atau memindahkan gerbong dari jalur kedatangan kereta ke jalur bongkar muat batubara.

Berikut ini merupakan tabel kecelakaan yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Tabel 1 Kecelakaan saat bekerja stasiun simpang tahun 2021 - 2023

No	Jenis kecelakaan	Jan S.D Des		Jan S.D Mar
		2021	2022	2023
1	Meninggal	0	0	0
2	Cacat Tetap	0	0	0
3	Luka Berat	0	0	1
4	Luka Ringan	0	0	1
	Jumlah Korban	0	0	2
	Jumlah Kejadian	0	0	2

Sumber : www.access.kai.id/raileo

Tabel 2 Kecelakaan saat bekerja tahun 2023

No	Jenis Kejadian	Jml MD CT LB LR kej
1	Water Boiler terguling	
2	Tertumbuk atau terkena benda	1 1
3	Terjatuh dari ketinggian $\geq 1,8$ m	
4	Terjepit lidah wesel	
5	Terkena arus listrik	
6	Tertimpa benda jatuh	
7	Tersangkut benda	

8	Terjatuh dari ketinggian $\leq 1,8$ m		
9	Terjepit rangkaian kereta		
10	Terjepit rel		
11	Terjepit benda kerja		
12	Terkena benda tajam		
13	Tertemper sarana kereta api		
14	Sakit sebelum dinas		
15	Tertemper kendaraan lain saat dinas		
16	Terkena gas / udara bertekanan	1	1
17	Terjepit stopblok		
18	Terpapar atau kontak dengan benda suhu tinggi		
19	Terkena benda berputar		
20	Terpapar bahan kimia		
	Total	2	1 1

Sumber : www.access.kai.id/raileo

Berdasarkan tabel 1 jumlah kecelakaan kerja meningkat periode tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2021 dan 2022 periode bulan januari sampai dengan maret terjadi dua kecelakaan kerja satu luka berat dan luka ringan.

Berdasarkan sumber detail kejadian pertama pada hari sabtu, tanggal 7 januari 2023, pukul 21.32 WIB Petugas Langsir (PLR) tersebut selang angin bertekanan tinggi saat membuka selang antar gerbong pada LL 11709 (Lokomotif Langsir) di Jalur badug Stasiun Simpang mengakibatkan PLR luka ringan di bagian pelipis (LR). Kejadian kedua pada hari Rabu, tanggal 22 Februari 2023 sekitar jam 09.28 WIB Petugas Langsir (PLR) terjepit alat perangkai gerbong yaitu claw pada saat mengandeng gerbong KA 3559F di jalur bongkaran batubara CY III B yang mengakibatkan PLR retak tulang jari jempol (LB).

Berdasarkan hasil observasi serta hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap karyawan UPT Stasiun Simpang DIVRE III Palembang terdapat beberapa fenomena masalah dari kedua kejadian tersebut yaitu kurangnya penerangan di jalur bongkar batubara CY III B Stasiun Simpang DIVRE III Palembang dan Kurangnya ketelitian pegawai saat menjalankan tugasnya sehingga menyebabkan kecelakaan serius.

Penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh Manda Dwipayani Bhastary (2018) menunjukkan hasil positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian secara parsial yang dilakukan oleh Juli Murwani (2017) menunjukkan hasil negatif signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan tentang "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. KAI UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang. Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara teoritis ialah diharapkan hasil dari penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, terutama terkait pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di instansi tersebut dan dapat membantu dalam menyajikan referensi bagi masyarakat umum terkait Manajemen Sumber Daya Manusia guna mendukung pengembangan teori.
2. Manfaat bagi instansi ialah Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menerapkan dan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih tepat dan efektif.
3. Manfaat bagi akademis ialah Diharapkan penelitian ini sebagai referensi atau sumbangan ilmu untuk acuan dalam penelitian berikutnya serta dapat melihat teori-teori yang relevan jika tertarik mengambil judul lain.

II. STUDI LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila, orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan memiliki kompetensi yang tepat sesuai tuntutan pekerjaannya, maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya. Dengan memiliki karakter yang kuat, setiap pegawai akan selalu siap menghadapi perubahan dalam lingkungannya sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya (Pristiningsih, 2015). Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) ialah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, pergerakan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplinan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2013) "Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja". Sedangkan menurut Hanggraeni (2013), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003, paragraf 5 Pasal 86 Setiap pekerja atau buruh yang mempunyai hak untuk perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, dan

Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama sedangkan Pasal 87 Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Keselamatan Kerja

Setiap perusahaan harus memberikan perlindungan untuk tenaga kerjanya yaitu berupa perlindungan keselamatan dalam bekerja, agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan aman dan nyaman. Menurut Swasto (2013) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Sedangkan menurut Bangun Wilson (2015) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan

nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, Mangkunegara menjabarkan beberapa indikator keselamatan kerja yaitu : 1) Keadaan tempat lingkungan kerja; 2) Pengaturan udara; 3) Pengaturan penerangan; 4) Pemakaian peralatan kerja; 5) Kondisi fisik dan mental pegawai.

Kesehatan Kerja

Menurut Suparyadi dalam Zainal (2015) Kesehatan Kerja merupakan sumber daya kehidupan sehari-hari bagi karyawan, termasuk ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena dengan tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Megginson dalam Taryaman (2016) Kesehatan Kerja adalah Suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi Karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Menurut Manulang (2016), indikator kesehatan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Lingkungan kerja secara medis; 2) Lingkungan kesehatan tenaga kerja; 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Kinerja Pegawai

Menurut Basri & Rivai (2016) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, dan tidak melanggar hukum.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016) menyatakan ada beberapa indikator mengenai kinerja karyawan, yakni : 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian

Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja

Prabu Mangkunegara (2016) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Suyadi Prawirosentono (2018) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan.

Penelitian Terdahulu

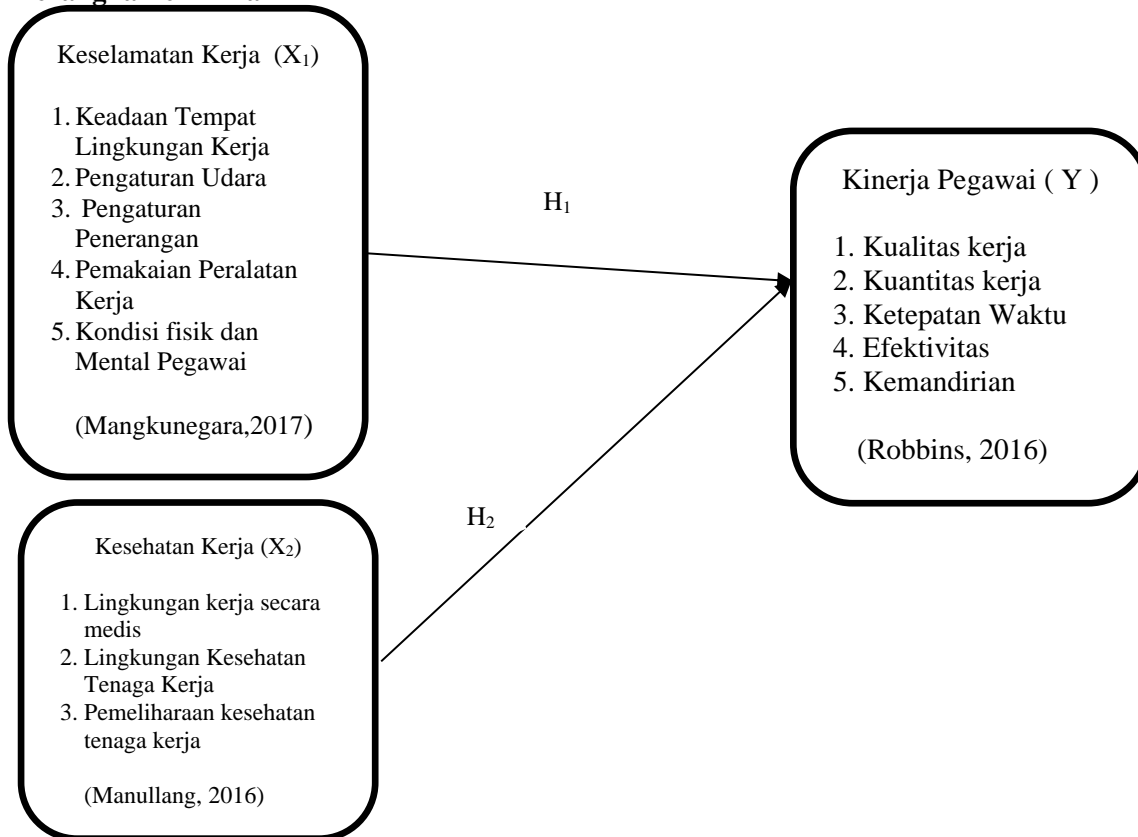
Tabel 3 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Manda Dwipayani Bhastary (2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Perdana	Regresi Linier Berganda	Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

- 2 Juli Murwani (2017) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo Analisis Regresi Berganda , Analisis Varian Garis Regresi, Uji F, Analisis Koefisien determinasi, dan *standart error of estimate* Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3 Ria Damayanti, Nurlela, dan Sarah Usman (2019) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Monokwari Analisis Regresi Berganda Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- 4 Pupung Purnamasari dan Abdillah (2017) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang Analisis Regresi Sederhana Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif atau berbanding lurus terhadap Kinerja Karyawan.
- 5 Mersya Anjani dan Arik Prasetya (2016) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Internasional Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton Analisis Deskriptif dan Analisis Linier Berganda Variable Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Diolah, tahun 2023

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

H₁ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KAI UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang.

H₂ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KAI UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang

III. METODE

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Palembang UPT. Stasiun Simpang adalah sebanyak 44 orang pegawai. Jenis pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, khususnya jenis *sampling jenuh*. Sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang pegawai.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu

Kesematan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) sebagai variabel independen, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para responden, tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pernyataan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validasi digunakan untuk mengukur tingkat valid atau sah nya pertanyaan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS Version 26. Uji validitas pada penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan pearson correlation setiap butir soal dengan table r produk moment. Jika rhitung > rtabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat disajikan pada Tabel dibawah ini dengan n= 44, maka didapatkan df sebesar 44-2 = 42 dan $\alpha = 5\%$ maka nilai rtabel sebesar 0.2973.

$r_i > 0.2973$ maka item pernyataan kuesioner valid

$r_i < 0.2973$ maka item pernyataan kuesioner tidak valid

Berikut merupakan hasil dari perhitungan uji validitas :

Tabel 4 Hasil uji validitas

No	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keputusan	
1	Keselamatan Kerja (X1)	1	0.746	0.2973	Valid
		2	0.711	0.2973	Valid
		3	0.748	0.2973	Valid
		4	0.688	0.2973	Valid
		5	0.680	0.2973	Valid
		6	0.666	0.2973	Valid
		7	0.725	0.2973	Valid
		8	0.739	0.2973	Valid
		9	0.642	0.2973	Valid
		10	0.685	0.2973	Valid
2	Kesehatan Kerja (X2)	1	0.575	0.2973	Valid
		2	0.760	0.2973	Valid
		3	0.769	0.2973	Valid
		4	0.741	0.2973	Valid
		5	0.820	0.2973	Valid
		6	0.711	0.2973	Valid

	7	0.765	0.2973	Valid
	8	0.489	0.2973	Valid
	9	0.772	0.2973	Valid
	10	0.704	0.2973	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)			
	1	0.751	0.2973	Valid
	2	0.638	0.2973	Valid
	3	0.732	0.2973	Valid
	4	0.662	0.2973	Valid
	5	0.727	0.2973	Valid
	6	0.754	0.2973	Valid
	7	0.729	0.2973	Valid
	8	0.841	0.2973	Valid
	9	0.726	0.2973	Valid
	10	0.599	0.2973	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali atau paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data kuesioner dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Nilai correlated item-total correlation dalam suatu indikator agar dinyatakan handal adalah minimal 0.70. Berikut merupakan hasil dari uji realibilitas dari masing-masing variabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Keselamatan Kerja	0.882	Reliabel
2	Kesehatan Kerja	0.890	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.895	Reliabel

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar > 0.70 . Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan pada tahap awal setelah data diperoleh yang tujuannya untuk memperoleh perkiraan serta syarat awal agar uji regresi linier dapat dilakukan. Tahapan yang dilaksanakan pada uji ini yakni:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Pada penelitian ini, uji normalitas secara analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena data > 30 , untuk melakukan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov

dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed), dengan signifikansi yang digunakan $\alpha=0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05 maka asumsi normalitas terpenuhi.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0.05 maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Berikut merupakan hasil uji Normalitas dengan menggunakan analisis statistik yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02621101
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.092
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.182. Karena nilai probabilitas p, yakni 0.182 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniaritas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinieritas . Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi yang baik jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Berikut merupakan hasil uji multikoloniaritas tersaji pada Tabel dibawah.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keselamatan Kerja	.349	2.862
	Kesehatan Kerja	.349	2.862
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : *Output SPSS*

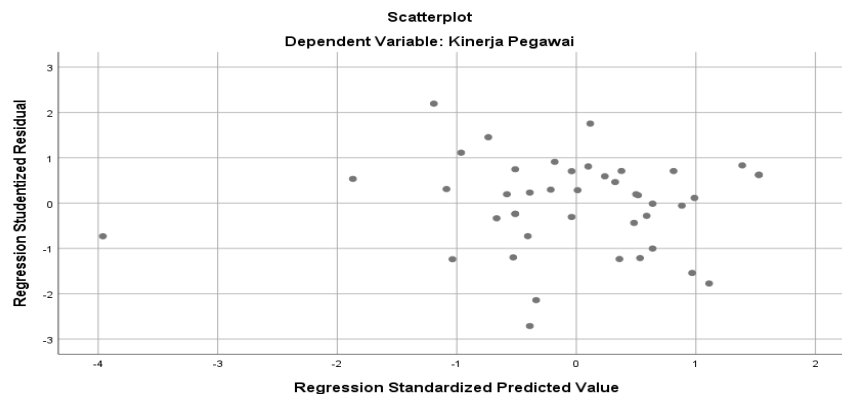
Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam uji multikolinearitas ini adalah data dari variabel independen. Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai VIF untuk variabel Keselamatan Kerja adalah $2.862 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.349 > 0.10$ maka variabel Independent Keselamatan Kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.
2. Pada variabel Kesehatan Kerja diperoleh nilai VIF sebesar $2.862 < 10$ dengan nilai Tolerance adalah $0.349 > 0.10$ maka variabel Independent Kesehatan Kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatter plot dan uji glesjer. Berikut merupakan hasil dari analisis scatter plot yang tertera pada gambar dibawah ini.

Gambar 2
Hasil Uji Heroskedastisitas Scatter Plot



Sumber : *Ouput SPSS*

Terlihat pada tampilan grafik scatterplot diatas, bahwa titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan data tersebut menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, analisis dengan menggunakan scatter plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil *plotting*. Semakin sedikit jumlah sampel pengamaan, maka semakin sulit pula menginterpretasikan hasil scatter plot.

Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada Tabel di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.838	3.883		.988	.329
	Keselamatan Kerja	.321	.152	.306	2.116	.040
	Kesehatan Kerja	.565	.143	.570	3.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 3.838 + 0.321X_1 + 0.565X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X1 = Keselamatan Kerja
- X2 = Kesehatan Kerja
- b1,b2 = Koefisien Regresi
- e = error

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 3.838 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja) maka variabel dependent (Kinerja Pegawai) nilainya adalah 3.838
2. Koefisien regresi pada variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0.321 dan positif artinya jika variabel Keselamatan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Keselamatan Kerja akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.321
3. Koefisien regresi pada variabel Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0.565 dan positif artinya jika variabel Kesehatan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Kesehatan Kerja akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.565

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, serta seberapa besar pengaruh variabel independen tersebut dalam model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25, adapun hasil dari uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan dengan menggunakan f dan uji parsial dengan menggunakan uji t. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan

cara membandingkan nilai Sig. t dengan nilai alpha 0.05 dan juga thitung dengan ttabel, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Jika Sig. < 0.05, atau jika positif ketika thitung > ttabel, sedangkan jika negative ketika -thitung < -ttabel maka variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- Jika Sig. > 0.05, atau jika positif ketika thitung < ttabel, sedangkan jika negatif ketika -thitung > -ttabel maka variabel independent tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 44, variabel independen 2 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan ttabel sebesar $(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 41) = 2.019$

Tabel 9
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.838	3.883		.988	.329
	Keselamatan Kerja	.321	.152	.306	2.116	.040
	Kesehatan Kerja	.565	.143	.570	3.942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Keselamatan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.040, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 2.116 > ttabel (2.019) maka variabel Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis pertama, H₁ : variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai “diterima”.
2. Variabel Kesehatan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 3.942 > ttabel (2.019) maka variabel Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis kedua, H₂ : variabel Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai “diterima”

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen, dasar untuk pengambilan keputusan Uji F ini adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Sig. < 0.05 atau Fhitung > Ftabel maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen
- Jika nilai Sig. > 0.05 atau Fhitung < Ftabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 44, variabel independen 2 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan Ftabel sebesar $(k; n-k) = (2, 42) = 3.219$

Tabel 10
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919.844	2	459.922	47.885	.000 ^b
	Residual	393.792	41	9.605		
	Total	1313.636	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja						

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Fhitung sebesar $47.885 > F_{tabel}$ sebesar 3.219 yang artinya variabel independen berupa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel dependent berupa Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi (R^2) yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.686	3.099	2.000
a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.686 hal ini berarti bahwa 68.6% variasi dari variabel dependent Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 68.6\% = 31.4\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai Variabel Keselamatan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.040, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $2.116 > t_{tabel} (2.019)$ Maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan mempunyai hubungan yang searah antara variabel keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program keselamatan kerja di PT. KAI UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang memiliki makna bagi peningkatan kinerja, Sehingga apabila keselamatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya.
2. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Variabel Kesehatan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $3.942 > t_{tabel} (2.019)$ Maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan yang searah antara variabel kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang. Camming Kabupaten Bone. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian beserta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka ditarik kesimpulan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis boleh menyampaikan rasa ungkapan terima kasih pada pihak pihak yang mendukung dan berkontribusi yaitu PT. KAI UPT Stasiun Simpang Divre III Palembang.

VII. REFERENSI

- Anjani, M., Urtami, H. N., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Internasional Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton*.
- Bangun, Wilson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung.
- Damayanti, Ria, Nurlela, and Sarah Usman. (2019). "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari," 351–65.

- Dessler, Gary. (2015). *Human Resources Management*. England: Pearson Education.
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. PT Indeks. Jakarta.
- Dewi Khoirun Nisak, Isharijadi, Juli Murwani, (2017). “Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Area Ponorogo”, *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan*, Vol. 5, No. 1:633-645.
- Ghozali, Imam.. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPPSS19*, Semarang: UniversitasDiponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FEUI: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuntodi. (2016). *Pelaksanaan Kesehatan Keselamatan Kerja di Indonesia*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Manda Dwipayani Bhastary, K. S. (2018). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 7, No. 1, 14.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Pertama)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2019).*Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahhaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara. (2016). *Manajemenen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Sendjun H. (2016). *Pokok – pokok Ketiga Kerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Megginson. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raha Grafindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. (2015). *Humman Resources Management, Edisi ke-9*. New Jersey : Penerbit Prentice Hall.
- Prawirosentono.(2018). *Metode Penelitian*, Bandung.
- Pristiningsih. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 15 (2).

-
- Purnamasari,Pupung.,Abdilah.(2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang. *Universitas Buana Perjuangan Karawang.Vol 1 No 2*.
- Rivai. (2016). *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ke-4. ALFABETA: Bandung.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Swasto, Bambang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press: Malang Torang. S. 2013. Organisasi & Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Alfabeta: Bandung.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 dan Pasal 87 tentang Ketenagakerjaan.
- Yuli, Sri Bundi Cantika. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.UMM Press. Malang.