

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *SUPPLY* *MANAGEMENT*

(Studi Empiris Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Baya
Tenggarong Seberang Kutai Kartanegara)

Suci Ariningtyas¹, Eddy Soegiarto K², Ida Rahmawati³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : suci.arntyas@gmail.com

Keywords :

*Occupational Safety,
Occupational Health,
Employee Performance*

ABSTRACT

The research aims to know the influence of Occupational Safety and Health to the Employee Performance on Supply Management Department of PT. Pamapersada Nusantara Distrik Baya Tenggarong Seberang Kutai Kartanegara. Safety factors and protection in work become one of the factors that influence employee performance. When employees get good protection from the company, the employee will work with security. One of the safeguards for employees is by implementing the Occupational Safety and Health program (K3) which is expected to improve employee performance.

The grand theory of this research is Human Resource Management. The method that used in this research is explanatory research with descriptive quantitative approach. The Analysis tools that used in this research is multiple linear regression analysis. Sampling technique that used is simple random sampling. The sample are 89 employees of Supply Management Department.

The results of this research shown that influence of Occupational Safety and Health to the Employee Performance is 25,2%. F test (simultaneously) results is occupational safety and health has positive and significant influence to the employee performance. t test (partially) results are occupational safety has positive and significant influence to the employee performance, while occupational health has positive influence but not significant.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan dapat memberikan dampak positif untuk perusahaan. Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. 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).

PT. Pamapersada Nusantara merupakan salah satu perusahaan kontraktor pertambangan terbesar di Indonesia, salah satunya di Kalimantan Timur, tepatnya wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara. Perusahaan ini beroperasi di wilayah Jembayan distrik Baya yang dikenal sebagai salah satu kontraktor pertambangan batubara. Departemen Supply Management merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang memegang peran penting. Departemen Supply Management terdiri dari beberapa *section*, yakni: *Fuel and Oil*, *Warehouse*, *Inventory*, *Purchasing* dan *Sub-contractor*. Departemen ini termasuk dalam salah satu departemen memiliki resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tertinggi. Hal ini dikarenakan pada departemen ini banyak berhubungan serta menggunakan alat-alat berbahaya seperti pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan bahan-bahan yang mudah terbakar dan bersentuhan langsung spare part yang berbahaya.

Departemen Supply Management memegang peran penting dalam proses berjalannya kegiatan operasional pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Baya. Departemen *Supply Management* bertanggung jawab pengadaan dan pendistribusian peralatan, bahan bakar serta kelengkapannya untuk kelangsungan proses produksi sehingga karyawan pada departemen ini dituntut untuk memahami program maupun peraturan yang diterapkan di perusahaan secara mendalam agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja biasanya disebabkan oleh dua faktor, yakni faktor manusia dan faktor lingkungan. Faktor manusia adalah tindakan tidak aman dari manusia, seperti tidak disiplin dalam menerapkan peraturan kerja, contohnya seperti mengendarai kendaraan dengan kecepatan di atas rata-rata yang telah ditentukan, lalai dan juga kelelahan. Sedangkan faktor lingkungan yaitu kondisi tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut alat-alat dan mesin.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah, “Proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan keadilan.”

Keselamatan Kerja

Menurut Suma'mur (1981:2) dalam Djatmiko (2016:1) mengatakan; “Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.”

Indikator Keselamatan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Dewi (2006:17) dalam Triwulan Sari (2015:1757) Kerja sebagai berikut:

1. Pemahaman penggunaan peralatan keamanan
2. Kelengkapan alat pelindung diri
3. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan
4. Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan
5. Kejelasan petunjuk penggunaan peralatan keselamatan

Kesehatan Kerja

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 menyatakan bahwa kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Jadi, kondisi fisik dan mental pekerja harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja. Indikator Kesehatan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Dewi (2006:17) dalam Triwulan Sari (2015:1757) sebagai berikut:

1. Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan karyawan
2. Kelengkapan fasilitas kesehatan
3. Jam kerja
4. Beban kerja
5. Asuransi kesehatan

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara (2002:165) dalam Triwulan Sari (2017:1757) Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

1. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
2. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
3. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
4. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
5. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
6. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2010:61) Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Bernardin dan Russel (2003) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Hubungan antar perseorangan

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Supply Management PT. Pamapersada Nusantara Distrik Baya Tenggara Seberang Kutai Kartanegara.

H2: Diduga Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Supply Management PT. Pamapersada Nusantara Distrik Baya Tenggara Seberang Kutai Kartanegara.

H3: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Supply Management PT. Pamapersada Nusantara Distrik Baya Tenggara Seberang Kutai Kartanegara.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:6) Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2013:207) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2010: 13) metode kuantitatif adalah metode yang data hasil penelitiannya berupa angka dan cara menganalisisnya menggunakan statistika.

Teknik pengumpulan data, populasi dan sampel

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ada dua, yang pertama adalah penelitian lapangan (*field work research*) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan atau obyek penelitian dengan mempergunakan teknik atau cara yang meliputi; observasi, kuesioner dan wawancara;

kedua adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mencari data sekunder melalui dokumen-dokumen dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Populasi adalah seluruh individu objek yang akan diteliti; atau, populasi adalah kumpulan objek mengenai suatu persoalan secara keseluruhan (Soegiarto, 2016:43). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *supply management* dengan jumlah 115 orang. Sampling adalah suatu proses pengambilan sampel (contoh) atau bagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik populasi tersebut (Soegiarto, 2016:43). Kriteria sampel yang akan dipilih adalah pekerja pada departemen *supply management*. Pengambilan sampel dilakukan secara sederhana (*Simple random sampling*). Perhitungan sample menggunakan teknik slovin dengan tingkat estimasi kesalahan sebesar 5%. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 89 orang.

Pengukuran data variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan cara menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan. Daftar pertanyaan ini berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data dari para responden. Hasil pengisian kuisioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Kriteria Penilaian Jawaban Kuisioner

No	Kategori Jawaban	Notasi	Skor Jawaban
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu/ <i>Netral</i>	RR/N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Ghozali (2016)

Alat Analisis

1. Analisis Regresi Linear Berganda: digunakan untuk Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), baik hubungan positif maupun negatif. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows ver 20*. Adapun model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dimana:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

- Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- X_1 = Variabel Bebas (Keselamatan Kerja)
- X_2 = Variabel Bebas (Kesehatan Kerja)
- α = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- e = suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0.

2. Koefisien determinasi (R^2): pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Jika nilai R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Uji t: Uji statistik t- pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97).
4. Uji F: pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen atau variabel terikat. (Ghozali, 2016:98).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.325	2.966		3.481	.001
1 Keselamatan Kerja	.510	.108	.457	4.713	.000
Kesehatan Kerja	.083	.070	.116	1.198	.234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah, 2019

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,457X_1 + 0,116 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel independen memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini adalah penjelasan mengenai persamaan regresi yang diperoleh:

1. Nilai koefisien regresi dari variabel keselamatan kerja (X_1) adalah sebesar 0,457. Nilai ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, itu berarti bahwa, jika keselamatan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel kesehatan kerja (X_2) adalah sebesar 0,116. Nilai ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, itu berarti bahwa, jika kesehatan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas (degree of freedom/df) ditentukan dengan rumus $n - k$. Dimana n = jumlah sampel sedangkan k = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan derajat bebas pengujian adalah $n - k = 89 - 3 = 86$. Adapun nilai t tabel dengan $df = 86$ dan $\alpha = 5\%$ untuk uji satu arah adalah 1.662. Penjelasan hasil uji t pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

Keselamatan Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel keselamatan kerja adalah 4.713 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.662. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut berarti bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel keselamatan kerja adalah 1.198 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.662. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal tersebut berarti bahwa kesehatan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Untuk melihat nilai F tabel perhitungan dilakukan pada $\alpha = 5\%$, dengan $N1=2$ (df untuk pembilang, $N1=k-1$) dan $N2=86$ (df untuk penyebut, $N2= n - k$) maka nilai F tabelnya adalah 3,10. Hasil uji F menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.046	2	57.523	14.489	.000 ^b
	Residual	341.426	86	3.970		
	Total	456.472	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber: Data di olah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14.489 yang mana lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3.10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal tersebut berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.235	1.993

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber: Data di olah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,252. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) adalah sebesar 25,2%, sedangkan sisanya sebesar 74,8% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data dari 89 karyawan departemen supply management, persamaan regresi linear berganda diketahui sebagai berikut:

$$Y = 0,457X_1 + 0,116 X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi linear berganda secara keseluruhan adalah positif. Hal tersebut berarti bahwa hubungan antara variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika keselamatan dan kesehatan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan departemen supply management pun akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan kedua variabel bebas memberikan pengaruh positif, sehingga masing-masing variabel memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Dari hasil

analisis, diketahui bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4.713 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 1.662. Hal ini berarti bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Dari hasil analisis, diketahui bahwa variabel kesehatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1.198 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel, yaitu 1.662. Hal ini berarti bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Dari hasil analisis, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14.489 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel, yaitu 3.10. Hal ini berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Berdasarkan uji t juga diketahui bahwa nilai Standardized Coefficients Beta variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,457 yang mana lebih besar dari nilai Standardized Coefficients Beta variabel kesehatan kerja (X2) yaitu sebesar 0,116. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan departemen supply management. Berdasarkan hasil penelitian, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang berpengaruh dominan. Hal tersebut berarti bahwa program keselamatan yang diterapkan sudah berjalan sangat baik.

Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,252. Hal ini berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif sebesar 25,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 74,8% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Pihak perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan lagi keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar kinerja dari karyawan tersebut meningkat dan tujuan-tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan departemen supply management PT. Pamapersada Nusantara Distrik Baya Tenggara Seberang Kutai Kartanegara, maka data disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang didapat, menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan melalui departemen terkait perlu untuk terus menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang tanpa ada rasa kecemasan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan Kesehatan Kerja, karena variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Upaya peningkatan program kesehatan kerja dapat dilakukan dengan melakukan survey kepuasan terhadap program yang sudah diterapkan,

sehingga hasilnya dapat menjadi penelitian lanjutan maupun dasar pengambilan keputusan bagi perusahaan untuk mengevaluasi program ataupun pencetusan program baru.

3. Hendaknya kepada peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan diluar Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) seperti aspek kompetensi, motivasi, kepemimpinan ataupun stress kerja.

REFERENCES

- Anonim, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan Kerja.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E. A Russel. 2003. *Human Resource Management (An Experiment Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Djatmiko, Riswan Dwi. 2016. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sari, Jessy Triwulan. 2015. *Penerapan Program Kesehatan dan Keelamatan Kerja di PT. Pamapersada Nusantara Distrik Jembayan Kabupaten Kutai Kartanegara*. eJournal Administrasi Bisnis. Volume 1 No. 3 hal. 1752-1765.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (Ed.). 2006. *Metode Penelitian Survai*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Soegiarto K, H. Eddy. 2016. *Metode Penelitian dan Penulisan Ilmiah*.Tangerang Selatan: Mahkota Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.