

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH *UNSAFE BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TEKNISI PT. TA JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Strata (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh :

**Nabila Ramadhani Putri
1410811013**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2018**

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH *UNSAFE BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN TEKNISI PT. TA JEMBER**

Telah Disetujui Pada Tanggal

3 Agustus 2018

Dewan Penguji

Tanda Tangan

Siti Nur Aini, S.Psi. M.S
NIP.197702122005012002

Danan Satriyo Wibowo S.Sos..M.Si
NIK : 1984112511703815

PENGARUH UNSAFE BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN TEKNISI PT. TA WITEL JEMBER

**Nabila Ramadhani Putri¹, Siti Nur Aini²,
Danan Satriyo Wibowo³**

INTISARI

PT.TA Witel Jember adalah perusahaan yang bergerak pada layanan jaringan dan kontruksi. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa kinerja yang dimiliki karyawan mampu merencanakan pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan namun terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan cara yang kurang tepat sehingga beresiko pada kecelakaan kerja yang menunjukkan adanya *unsafe behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *unsafe behavior* terhadap kinerja karyawan teknisi PT. TA Witel Jember.

Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel 100 karyawan. Untuk mengukur skala *unsafe behavior* menggunakan skala likert. Pada skala kinerja menggunakan skala *semantic differencial*. Hasil uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa dua skala tersebut telah memenuhi syarat sehingga dapat dikatakan kedua alat ukur tersebut valid dan reliabel.

Hasil penelitian menunjukkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya *unsafe behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja pada teknisi PT.TA Witel Jember dengan hasil nilai koefisien signifikansi $0,864 > 0,05$. Hasil uji deskriptif data *unsafe behavior* secara umum dapat dikategorikan karyawan memiliki *unsafe behavior* tinggi dengan prosentase 46% dan memiliki *unsafe behavior* rendah dengan prosentase 54% sedangkan kinerja tinggi dengan prosentase 44% dan memiliki kinerja rendah dengan prosentase 56%.

Kata kunci : *Unsafe Behavior*, Kinerja, Karyawan

1. Peneliti
2. Dosen Pembimbing I
3. Dosen Pembimbing II

THE INFLUENCE OF UNSAFE BEHAVIOR ON PERFORMANCE OF TECHNICIAN EMPLOYEES PT. TA WITEL JEMBER

Nabila Ramadhani Putri¹ Siti Nur Aini²

Danan Satriyo Wibowo³

ABSTRACT

PT. TA Witel Jember is a company engaged in network and construction services. Based on the data obtained that the performance of the employee is able to plan his work, able to complete the tasks given by the company but there are employees who carry out their duties in an inappropriate manner so that they are at risk of work accidents that indicate the presence of unsafe behavior. This study aims to determine the effect of unsafe behavior on the performance of PT. TA Witel Jember.

The research methodology uses an associative quantitative approach with a sample of 100 employees. To measure the scale of unsafe behavior using a Likert scale. On the performance scale using differential semantic scale. Validity and reliability test results indicate that the two scales have fulfilled the requirements so that it can be said that the two measuring instruments are valid and reliable.

The results showed that H_0 was accepted and H_1 was rejected which meant that unsafe behavior had no effect on the performance of the PT .TA Witel Jember technician with the results of the significance coefficient of $0.864 > 0.05$. Descriptive unsafe behavior data test results generally can be categorized as employees having high unsafe behavior with a percentage of 46% and having a low unsafe behavior with a percentage of 54% while high performance with a percentage of 44% and has a low performance with a percentage of 56%.

Keywords: Unsafe Behavior, Performance, Employees

1. Researcher
2. Supervisor I
3. Supervisor II

A. PENGANTAR

Perkembangan di dunia industri pada era ini sangatlah berkembang pesat hingga dunia industri semakin ketat dalam persaingannya. Perusahaan dalam mencapai suatu keberhasilan untuk bersaing memerlukan adanya upaya dengan meningkatkan kualitas produk atau jasa dan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan meningkatkan produk atau jasa dan meningkatkan sumber daya manusia, perusahaan akan mampu mengoptimalkan capaian tujuan organisasi.

Begitu pula dengan perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia yang mendirikan anak perusahaan yaitu PT. Telkom Akses sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanan. PT Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan *broadband*. PT Telkom Akses berupaya menghadirkan koneksi Internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. PT. Telkom Akses juga mempunyai banyak teknisi atau pekerja konstruksi pada bagian *Construction* dan *Maintenance*. Kinerja teknisi haruslah memiliki pengetahuan yang luas, bakat, kepribadian dan serta etos kerja yang tinggi. Hal itu disebabkan beban kerja teknisi cukup berat dan keselamatan kerja juga menjadi sangat penting saat di lapangan.

Tolak ukur dari keberhasilan suatu perusahaan ialah dari manajemen sumber daya manusia yang dilihat dari hasil kinerja. Kinerja adalah hal yang

sangat penting bagi sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Colquitt (dalam Betty, 2011) kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan standart hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan atau yang telah di sepakati bersama oleh organisasi. Dalam kinerja sendiri memiliki beberapa aspek yang mendukung agar kinerja menjadi optimal. Kinerja yang optimal dapat dilihat dari perencanaan yang ditentukan sebelum melakukan pekerjaan, cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya, memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaannya, adanya ketekunan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu kinerja yang optimal juga membutuhkan keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal antar karyawan serta mampu beradaptasi pada situasi kerja baru (Koopmans et al, 2011).

Hasil wawancara dan observasi pada teknisi yaitu dalam menyelesaikan tugas dengan mendapatkan tugas dari karyawan operasional dengan menggunakan aplikasi. Lalu penyelesaian tugas yang dilakukan teknisi saat di lapangan ialah dengan membentuk satu tim yang terdapat dua teknisi guna saling membantu dalam proses pekerjaannya. Teknisi memiliki program perencanaan kerja, kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk *briefing* yang dilaksanakan setiap pagi. Pelaksanaan *briefing* ini dilakukan sebagai koordinasi bagi karyawan untuk membuat perencanaan dan evaluasi kerja. Evaluasi kerja yang dilakukan hanya berkisar pada target yang harus dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki adanya *task performance*.

Teknisi menunjukkan kinerja yang optimal yaitu teknisi memiliki kemampuan adaptasi terhadap kondisi lapangan yang terkadang tidak dapat di prediksi seperti cuaca yang tidak menentu dan adanya gangguan masal dan hal ini nampak ketika teknisi memberikan pelayanan dengan cepat pada konsumen ketika ada gangguan masal (GAMAS). Lalu dedikasi yang dimiliki oleh teknisi yaitu teknisi mengutamakan *service excellent* dengan mengutamakan pelanggan, saat pelanggan tidak ada di rumah teknisi mencoba menghubungi pelanggan dan menunggu pelanggan jika tetap tidak dapat dihubungi. Lalu keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal yang dimiliki teknisi ialah teknisi berkoordinasi dan melaporkan tugas terhadap *supervisor* maupun karyawan operasional dengan menggunakan *telegram* begitupun juga pada *supervisor* teknisi saat melakukan *reporting*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki adanya *contextual performance*.

Kemampuan adaptasi teknisi saat adanya pembaruan penambahan target di awal tahun. Teknisi tetap dapat melaksanakan tugasnya dengan mencapai target yang sudah di tentukan walau adanya penambahan target. Dalam memahami setiap pelanggan yang berbeda-beda teknisi dapat fleksibel dalam mengatasinya. Hal tersebut menunjukkan adanya *adaptive performance*. Namun pada terdapat juga beberapa teknisi yang kurang disiplin yaitu ada beberapa teknisi yang menunda pekerjaannya sehingga dapat mengakibatkan pekerjaan bertambah hingga kurang optimalnya kinerja. Lalu ada juga selama proses pengerjaan memperbaiki atau merawat peralatan masih nampak ada beberapa teknisi yang tidak menggunakan alat pelindung diri. Teknisi mengungkapkan ketika

menggunakan alat pelindung diri merasa tidak praktis dan memakan waktu yang cukup lama jika menggunakan alat pelindung diri. Hal tersebut menunjukkan adanya *counterproductive behavior*. Ada beberapa teknisi yang mengalami kecelakaan kerja saat tidak menggunakan alat pelindung diri. Kejadian kecelakaan tersebut menyebabkan menghambat kinerjanya dengan ia tidak bekerja beberapa hari dan juga beberapa yang masuk kerja masih belum dapat optimal dengan tidak mencapai target. Selain itu terdapat tangga kayu yang tetap digunakan untuk memperbaiki tiang dan pada salah satu cabang masih kurangnya perlengkapan alat pelindung diri. Hal ini nampak bahwa teknisi cenderung kurang menjaga keselamatan kerja sehingga menampakkan adanya *unsafe behavior* pada karyawan. Karyawan yang salah dalam melakukan SOP karena kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja hingga karyawan dapat melakukan perilaku berbahaya atau perilaku tidak aman. Yang dimana penyebab dasar kecelakaan kerja adalah *unsafe behavior* (perilaku berbahaya). *Unsafe behavior* adalah kegagalan dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang benar sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja (Kaviavian, 1990). Adapun faktor yang mempengaruhi *unsafe behavior* yaitu pengetahuan tentang keselamatan kerja, pertemuan rutin mengenai keselamatan kerja, dan perhatian pimpinan terhadap evaluasi keselamatan kerja (Dedobbeleer & German, 1998).

Perilaku-perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan terkait dalam perilaku tidak aman akan berdampak pada kesejahteraan perusahaan. Individu dapat mencegah adanya kecelakaan kerja dengan menerapkan *safety behavior*. Individu yang menerapkan *safety behavior* akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya

yang sesuai dengan penelitian Subeno (2014) yakni perilaku aman mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi perilaku aman diterapkan secara langsung akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam menerapkan perilaku aman pada saat bekerja untuk menghindari perilaku tidak aman sangat penting bagi karyawan karena akan berpengaruh pada kinerja. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Unsafe Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Teknisi PT. TA Witel Jember”

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan bentuk asosiatif. Variabel bebas (X) yaitu *unsafe behavior* dan variabel (Y) kinerja. Populasi dalam penelitian terdapat 137 teknisi dan Pengambilan sampel menggunakan tabel *isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5% (Sugiyono, 2012), sehingga sampel yang digunakan sebanyak 100 teknisi.

Metode pengumpulan data pada variabel *unsafe behavior* adalah skala likert dan pada variabel kinerja adalah skala semantic differential. Metode analisa data yang digunakan adalah uji keabsahan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Lalu melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan linieritas. Selain itu melakukan uji hipotesis dan uji deskriptif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *unsafe behavior* terhadap kinerja teknisi di PT. TA Witel Jember. Berdasarkan hasil uji analisa yang diperoleh menunjukkan nilai koefisien signifikansi $0,864 > 0,05$ yang berarti

H_0 diterima H_1 ditolak sehingga dapat dikatakan tidak ada pengaruh antara *unsafe behavior* terhadap kinerja. Hasil analisa data menunjukkan bahwa kontribusi *unsafe behavior* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan dapat dilihat dari hasil hitung R sebesar 0,017 yang menunjukkan bahwa pengaruh *unsafe behavior* terhadap kinerja yaitu tidak berpengaruh dengan kontribusi variabel sebesar 0,000 atau 0% yang diperoleh dari R Square, yang berarti sisanya yaitu 100%. Artinya bukan hanya *unsafe behavior* saja yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT.TA melainkan ada juga faktor yang lain menurut Simamora (dalam Syamsul, 2013) yaitu faktor individu yang berupa kemampuan dalam menguasai pengetahuan keselamatan kerja lalu juga terkait keterampilan individu dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja. Adapun faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja yang meliputi persepsi seperti dari data yang didapatkan bahwasannya individu menampilkan perilaku yang tidak sesuai prosedur keselamatan kerja dan juga individu berpersepsi tidak praktis saat menggunakan alat pelindung diri karena akan memakan waktu yang cukup lama sehingga tidak tercapai target yang telah ditentukan. Selain itu juga adanya faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi pengawasan, yakni pimpinan pada perusahaan kurang adanya evaluasi terkait keselamatan kerja sehingga kurangnya perilaku aman pada individu.

Kinerja merupakan perilaku atau tindakan individu yang sesuai dengan tujuan organisasi (Koopmans, 2011). Karyawan yang melakukan kinerja yang baik akan dapat menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab dari perusahaan hingga tercapainya tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh

Veithzal dan Sagala (dalam Indra dkk, 2016) kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja memiliki empat dimensi yaitu *Task Performance* yang berarti individu dalam bekerja mampu menyelesaikan tugas, mampu merencanakan pekerjaannya, mampu dalam pengorganisasian serta administrasi dalam pelaksanaan tugas yang membutuhkan kemampuan dan mempunyai keterampilan dalam bekerja. Pada dimensi *Contextual Performance* individu mampu menyelesaikan tugas ekstra yang diberikan organisasi, memiliki usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki motivasi dan dedikasi lalu juga mempunyai ketekunan dalam bekerjanya. Pada *Counterproductive Behavior* adalah perilaku yang merugikan organisasi seperti tidak masuk kerja, mudah mengeluh, membicarakan hal *negative* kepada orang lain berkaitan dengan organisasi, terlambat masuk kerja dan melaksanakan tugas dengan cara yang kurang tepat sehingga mengakibatkan adanya resiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 100 teknisi PT. TA Jember. Peneliti menemukan pada variabel kinerja terdapat kategori tinggi dengan prosentase 44% dan kategori rendah dengan prosentase 56%. Kategori tinggi dengan prosentase 44% menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi pada karyawan terlihat dari karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang terlihat dari pencapaian target, karyawan memiliki perencanaan dalam melaksanakan tugas. Adanya kategori kinerja yang rendah dengan prosentase 56% terlihat dari deskripsi dimensi kinerja yaitu *contextual performance* dalam kategori rendah dengan prosentase 48% ini menunjukkan bahwa kurangnya

inisiatif pada individu untuk berperilaku aman yang terlihat ketika individu tidak menggunakan alat pelindung diri dengan benar seperti individu yang tidak menggunakan tangga kayu yang telah disediakan oleh perusahaan dan tetap menggunakan tangga kayu.

Kinerja memiliki beberapa dimensi yang juga dikategorikan tinggi dan rendahnya. Dimensi kinerja yang menunjukkan tinggi adalah pada dimensi *Task performance* dengan prosentase 55% yang menunjukkan karyawan dalam melakukan tugasnya mampu menyelesaikan tugasnya, memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan tugas, memiliki perencanaan dalam pekerjaannya dan karyawan mampu untuk mengambil suatu keputusan dan mampu memecahkan suatu masalah pada pekerjaan yang dihadapi. Sedangkan pada indikator terendah adalah indikator *Contextual Performance* dengan prosentase 48% artinya karyawan melakukan perilaku yang tidak mendukung produktifitas kerja seperti terlambat masuk kerja, mengambil jam istirahat diluar jam yang telah ditentukan, mudah mengeluh, membicarakan hal negatif pada orang lain mengenai perusahaan dan melaksanakan tugas dengan cara yang kurang tepat sehingga menimbulkan resiko kecelakaan kerja seperti tidak menggunakan alat pelindung diri.

Individu yang melaksanakan tugas dengan cara kurang tepat seperti tidak mengikuti *standart operasional* pada program keselamatan kerja menunjukkan adanya *unsafe behavior*. Menurut Kaviavian (1990) Perilaku tidak aman adalah kegagalan dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang benar sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. *Unsafe Behavior* memiliki

beberapa indikator yaitu *Predisposing factors* terkait dengan pengetahuan individu mengenai keselamatan kerja, perhatian individu terhadap keselamatan kerja dan cara pandang individu mengenai pengambilan resiko kecelakaan kerja. Pada *Enabling factors* terkait dengan adanya perhatian pimpinan terhadap keselamatan kerja, adanya perlengkapan keselamatan kerja dan pada organisasi mengadakan pertemuan rutin mengenai keselamatan kerja. Pada *Reinforcing factor* berupa pimpinan menerapkan evaluasi keselamatan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif data *unsafe behavior* secara umum dapat dikategorikan karyawan sebagai subjek yang memiliki *unsafe behavior* tinggi dengan prosentase 46% dan subjek yang memiliki *unsafe behavior* rendah dengan prosentase 54%. Prosentase 46% memiliki *unsafe behavior* yang tinggi karena karyawan kurang mampu menjalankan persyaratan dan prosedur keselamatan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan selain itu karyawan juga kurang memiliki perhatian terhadap keselamatan kerja dan kurang memiliki pandangan mengenai pengambilan resiko kecelakaan kerja. Dari perilaku tersebut karyawan menunjukkan *unsafe behavior* saat bekerja.

Secara lebih rinci mengenai uji deskriptif pada indikator *unsafe behavior* yang berada pada kategori tinggi adalah *enabling factors* dengan prosentase 50% artinya kurangnya perhatian pimpinan terhadap keselamatan kerja, kurangnya perlengkapan keselamatan kerja selain itu tidak ada pertemuan rutin mengenai keselamatan kerja. Indikator yang memiliki kategori rendah adalah *Predisposing factors* dan *Reinforcing factors* dengan prosentase 58%. Pada rendahnya

predisposing factors menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki pengetahuan karyawan tentang keselamatan kerja, kurang adanya perhatian pimpinan terhadap keselamatan kerja dan kurang memiliki pandangan mengenai pengambilan resiko kecelakaan kerja. Pada rendahnya *reinforcing factors* menunjukkan bahwa kurang adanya perhatian pimpinan terhadap evaluasi keselamatan kerja secara keseluruhan. Hasil analisa yang dilakukan antara variabel unsafe behavior dengan kinerja menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara unsafe behavior dengan kinerja, itu artinya unsafe behavior yang dimiliki oleh karyawan tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja. *Unsafe behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja disebabkan oleh faktor-faktor lain. Sesuai dengan penelitian Subeno (2014) bahwa kinerja yang tinggi dihasilkan jika adanya perilaku aman yang tinggi karena perilaku aman mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara *unsafe behavior* terhadap kinerja pada teknisi PT.TA Witel Jember dengan hasil nilai koefisien signifikansi $0,864 > 0,05$.
2. Hasil uji deskriptif data *unsafe behavior* secara umum dapat dikategorikan karyawan memiliki *unsafe behavior* tinggi dengan prosentase 46% dan memiliki *unsafe behavior* rendah dengan prosentase

54% sedangkan kinerja tinggi dengan prosentase 44% dan memiliki kinerja rendah dengan prosentase 56%.

3. Hasil uji deskriptif per indikator didapatkan bahwa nilai prosentase tertinggi adalah *Enabling Factors* dengan prosentase 50% sedangkan terendah adalah pada indikator *Predisposing factors* dan *Reinforcing factor* dengan memiliki prosentase yang sama yaitu 42%. Pada variabel kinerja prosentase tertinggi ada pada dimensi *Task Performance* dengan prosentase 55%, lalu *Counterproductive behavior* dengan prosentase 54%, dan *Contextual performance* dengan prosentase 52%.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Dari hasil yang didapatkan bahwa karyawan menjalankan pekerjaannya dengan cara yang kurang tepat atau bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan memiliki hasil cukup tinggi. Maka karyawan perlu memahami terkait pentingnya prosedur keselamatan kerja untuk dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dengan mengikuti pelatihan terkait keselamatan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil yang didapatkan bahwa kurang adanya evaluasi terkait keselamatan kerja secara keseluruhan. Maka bagi perusahaan perlu melakukan tindakan, yaitu :

- a) Memberikan pelatihan keselamatan kerja terhadap karyawan teknisi
- b) Mengadakan evaluasi terkait keselamatan kerja pada karyawan teknisi

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan saat pengambilan sampel melakukan penelitiannya dengan sendiri untuk mendapatkan hasil yang optimal dan juga bagi peneliti selanjutnya lebih mengeksplor terkait faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu adanya faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Betty. 2011. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta*. Jakarta: Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 2.
- Indra, Azis & Andi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan*. Bandung: Journal of management. Volume 2.
- Koopmas, Linda. (2014). *Measuring Individual Work Performance*. Netherlands Organisation of Applied Scientific Research TNO, Leiden, The Netherlands.
- Kavianian, H.R. & Wentz, C.A.Jr. 1990. "Occupational and Environmental Safety Engineering and Management", New York: Van Nostrand Reinhold.
- Mega Widyastuti. 2014. *Hubungan Antara Iklim Keselamatan Kerja terhadap Perilaku Berbahaya pada Karyawan Produksi PT. Perkebunan Nusantara XI (PERSERO) PG. Djatiroto*. Jember: INSIGHT. Vol 10. No 1.
- Subeno Ismi. 2014. *Pengaruh Kontrol Pekerjaan dan Perilaku Aman Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA HULU ENERGI ONWJ*. Jurnal OE, Volume VI, Maret No. 1
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Syamsul. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 2.

IDENTITAS PENELITIAN

Nama : Nabila Ramadhani Putri

Alamat : Perum Tegal Besar Permai I Blok AX No 1A, Jember

No. HP : 081232413465