

# **Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember**

**Lutfiatul Isaroh, Drs. Akhmad Suharto, MP, Pawestri Winahyu, S.Psi, MM**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : [lutfiatulisaroh01@gmail.com](mailto:lutfiatulisaroh01@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Jember yang memiliki jumlah populasi 76 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of three variables, namely occupational safety and occupational health on employee performance. The hypothesis in this study that work safety and occupational health affect employee performance partially. The object of this research is the employees of PT. Bumi Gasindo Raya Jember which has a population of 76 respondents using census techniques. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis test (t test, coefficient of determination). The results showed that work safety and occupational health partially had a significant effect on employee performance.*

**Keywords: work safety, occupational health, and employee performance**

## **1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan tujuan memotivasi orang tersebut aset yang paling penting dalam untuk menghilangkan kemerosotan kinerja mengembangkan dan mempertahankan atau berkinerja lebih baik lagi. Dengan kata kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah lain penilaian kinerja dilakukan dengan cara satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan melakukan penilaian atas perilaku manusia organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu dalam menjalankan peran dan kewajibannya organisasi harus mampu menampilkan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam aspek perilaku manusia dalam penilaian dunia usaha. Menurut Dessler (dalam kinerja menjadi dominan. Dalam usaha Novia,2009), penilaian kinerja adalah pembinaan dan pengembangan sumber daya memberikan umpan balik kepada karyawan manusia, unsur kesejahteraan perlu

diperhatikan. Unsur kesejahteraan dapat mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih memacu semangat kerja dan produktivitas tinggi mengandung arti terjadinya karyawan. Peningkatan kesejahteraan peningkatan efisiensi, efektivitas, atau karyawan secara langsung maupun tak langsung yang lebih tinggi dari penyelesaian langsung dapat mempengaruhi kinerja serangkaian tugas yang dibebankan kepada karyawan. Secara langsung yaitu kenaikan seorang karyawan dalam suatu organisasi gaji karyawan, pemberian bonus, tunjangan atau perusahaan.

Perusahaan tentunya menginginkan lingkungan kerja dan tunjangan yang lain. Tunjangan-tunjangan secara tak setiap karyawannya memiliki program langsung dengan memberikan lingkungan perlindungan bagi karyawan melalui kerja yang nyaman dan aman serta promosi penerapan sistem manajemen keselamatan jabatan pada karyawan berprestasi. Prestasi dan kesehatan kerja yang baik, karena setiap karyawan yang baik akan memberikan perusahaan sadar bahwa karyawan memiliki sumbangan untuk kemajuan dan peningkatan peran yang sangat vital dalam kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan keuntungan organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja harus memberikan timbal balik yang sesuai karyawan merupakan permasalahan yang kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa akan selalu dihadapi oleh setiap perusahaan. atas peran serta karyawan didalam Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan perusahaan. Setiap karyawan yang ada kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam didalam perusahaan perlu mendapatkan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab perlakuan yang baik dari manajemen yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, perusahaan agar proses kerja yang di miliki 2009). Untuk meningkatkan kinerja oleh karyawan tetap terjaga, bahkan apabila karyawan supaya lebih produktif dalam memungkinkan dapat terciptanya kepuasan bekerja. Ada beberapa hal yang bisa menjadi kerja bagi karyawan perusahaannya. faktor untuk meningkatkan kinerja Kepuasan kerja merupakan penilaian atau diantaranya adalah adalah ditentukan oleh cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap suasana kerja yang kondusif agar karyawan pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap tidak mengalami stress kerja dan kemampuan positif pekerja terhadap pekerjaannya dan memotivasi mereka agar lebih loyal dalam segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan menyumbangkan kemampuannya untuk kerja (Husein, 2005).

Untuk menjalankan usaha yang perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan Untuk menjalankan usaha yang tergantung dengan sarana dan prasarana serta aman, maka program perlindungan bagi pimpinan di dalam perusahaan tersebut. karyawan melalui penerapan system Kinerja karyawan yang baik akan membantu manajemen keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan untuk mencapai tujuan visi dan harus dilakukan secara konsisten. Hal ini misi dari perusahaan tersebut. sesuai dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang

Kinerja menurut Mangkunegara keselamatan kerja dan UU No. 13 tahun 2003 (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan kuantitas yang dicapai oleh seseorang kewajiban pengusaha melindungi tenaga karyawan dalam melaksanakan tugasnya kerja dari potensi bahaya yang dihadapinya. sesuai dengan tanggung jawab yang K3 sendiri merupakan instrument yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan memproteksi pekerja, perusahaan, suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat dari bahaya akibat kecelakaan kerja. penting dalam upaya perusahaan untuk Perlindungan tersebut merupakan hak asasi

yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. harus ditanamkan pada diri masing-masing Program K3 diorientasikan dan bertujuan individu karyawan, yang hal ini dapat mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan dilakukan dengan penyuluhan dan pembinaan risiko kecelakaan kerja, dengan adanya yang baik agar mereka menyadari pentingnya program K3 maka perusahaan secara keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk langsung dapat telah menjalankan peraturan perusahaan. Chris Rowley & Keith Jackson perundang-undangan danm berusaha (2012), mengatakan bahwa: “Kesehatan dan menciptakan adanya kepuasan bekerja pada keselamatan atau dengan lebih tepatnya, karyawannya (*zero accident*). kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Pihak perusahaan melakukan memperhatikan mengenai masalah penerapan sistem K3 sangat perlu manajemen risiko di tempat kerja yang mana memperhatikan setiap sumber daya manusia risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah yaitu karyawan yang mereka miliki, agar kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang karyawan tetap merasa puas sehingga dapat buruk“.

meningkatkat prestasi kerja dan kinerja Keselamatan dan kesehatan kerja mereka sebagai karyawan. Program K3 merupakan proses perlindungan pekerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam kegiatan yang dilakukan pekerja pada seorang karyawan. Kebutuhan karyawan suatu perusahaan atau tempat kerja yang dalam melaksanakan pekerjaan perlu menyangkut risiko baik jasmani dan rohani mendapat perlindungan dengan adanya para pekerja. Perlindungan bagi pekerja lingkungan kerja yang aman, nyaman dan merupakan kewajiban perusahaan demi tenteram karena akan menimbulkan kerugian menjaga lingkungan dan mencegah untuk bekerja dengan baik. terjadinya kecelakaan kerja. Kesehatan dan

Undang Undang yang mengatur keselamatan kerja amat berkaitan dengan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa tentang Ketenaga kerjaan khususnya Paragraf terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja 5 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien pasal 86 dan 87. Pasal 86 ayat 1 berbunyi: dan produktif. Selain di Indonesia banyak “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak kasus kecelakaan kerja yang terjadi di untuk memperoleh perlindungan atas berbagai negara, yang dampaknya tidak saja Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 86 bagi perusahaan bahkan merugikan umat ayat 2: “Untuk melindungi keselamatan manusia. Salah satu kasus kecelakaan kerja pekerja atau buruh guna mewujudkan yang mengehebohkan dan memberikan produktivitas kerjayang optimal kerugian besar adalah kecelakaan kerja di diselenggarakan upaya Keselamatan dan pabrik nuklir Chernobyl, yang bukan saja Kesehatan Kerja”. Pasal 87: “Setiap membinasakan orang-orang disekitar tempat perusahaan wajib menerapkan Sistem kejadian, tetapi debu nuklir yang ke angkasa Manajemen Keselamatan dan Kesehatan telah menyebar dan meluas. Polusi bahan Kerja yang terintegrasi dengan Sistem kimianya telah merusak produksi pertanian, Manajemen Perusahaan”. Malayu S.P. ternak dan hasil olahan serta banyak lagi Hasibuan (2003), mengatakan bahwa bahan-bahan yang dikonsumsi manusia.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan Kecelakaan ditempat kerja serta dapat menciptakan terwujudnya penyakit akibat kerja telah mampu membawa pemeliharaan karyawan yang lebih baik. kerugian yang begitu besar dan dapat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini menggerogoti efisiensi perusahaan, dan

kinerja perusahaan yang pada akhirnya bisa menyebabkan kebakaran, sengatan arus berdampak negatif bagi perusahaan. Bertolak listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah dari sini dapat dikatakan bahwa pihak tulang, serta kerusakan anggota tubuh, manajer perusahaan perlu memberi penglihatan dan pendengaran.

perhatian yang sungguh-sungguh terhadap PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji pentingnya pemahaman, tentang kesehatan Jember merupakan perusahaan swasta yang dan keselamatan kerja dalam organisasi cukup baik dalam memperhatikan perusahaan. Hanya dengan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja yang serius cerdas dan kongkrit dari pihak karyawannya. Keselamatan kerja dan pemilik/manajemen perusahaan, kesehatan kesehatan kerja merupakan faktor penting dan keselamatan kerja dapat terwujud.

dalam meningkatkan kinerja karyawannya Pemerintah sendiri sangat sadar agar lebih baik. PT. Bumi Gasindo Raya tentang betapa pentingnya keselamatan dan Rambipuji Jember memberikan fasilitas kesehatan kerja, ini dapat dilihat dari produk untuk menjamin keselamatan dan kesehatan perundang-undangan yang dikeluarkan kerja karyawannya.

seperti Undang-Undang No. 33 tahun 1947 **2. Metode Penelitian**

tentang pembayaran ganti kerugian kepada Hipotesis merupakan jawaban buruh yang mendapat kecelakaan sementara terhadap rumusan masalah berhubungan dengan kerja yang berlaku penelitian. Dikatakan sementara karena sejak 6 Januari 1951, kemudian disusul jawaban yang diberikan baru didasarkan pada dengan peraturan pemerintah No. 14 tahun teori teori dan literatur yang relevan dan 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta mengenai tenaga kerja. Juga undang-undang fakta empiris yang diperoleh melalui No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan

Kesehatan kerja adalah kondisi bebas jawaban teoritis terhadap rumusan masalah dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa penelitian, belum merupakan jawaban yang sakit yang disebabkan lingkungan kerja empirik (Sugiyono, 2011). Ada dua hipotesis (amngkunegara, 2001).Perusahaan mengenal pada penelitian ini :

dua kategori penyakit yang diderita tenaga a. H1: Keselamatan Kerja Berpengaruh kerja (Silalahi, 1995) yaitu: (a) Penyakit Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. umum yang mungkin dapat diderita semua b. H2: Kesehatan Kerja Berpengaruh orang. Penyakit umum merupakan tanggung Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. jawab anggota masyarakat karena itu harus Menurut Sugiyono (2014), “populasi mengadakan pemeriksaan sebelum masuk adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas kerja, (b) Penyakit akibat kerja, yang dapat obyek atau subyek yang mempunyai kualitas timbul setelah karyawan yang tadinya dan karakteristik tertentu yang ditetapkan terbukti sehat memulai pekerjaannya. oleh peneliti untuk dipelajari kemudian

Keselamatan kerja merupakan ditarik kesimpulannya.” Populasi untuk kondisi yang aman atau selamat dari penelitian ini berjumlah 76 orang karyawan penderitaan dan kerusakan atau kerugian di PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember. tempat kerja berupa penggunaan mesin, Sampel adalah bagian dari jumlah dan peralatan, bahan-bahan dan proses karakteristik yang dimiliki oleh populasi pengelolaan, rantai tempat bekerja dan tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko tidak mungkin mempelajari semua yang ada keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek- pada populasi, misalnya karena keterbatasan aspek dari lingkungan kerja yang dapat dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat

menggunakan sampel yang diambil dari telah terbukti bahwa model persamaan yang populasi itu (Sugiyono, 2004). Dalam diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi penelitian ini metode yang digunakan dalam persyaratan asumsi klasik sehingga model pengambilan sampel menggunakan teknik persamaan dalam penelitian ini sudah sensus karena populasi tidak lebih dari 100 dianggap baik. Analisis regresi digunakan responden. Sampel pada penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis tentang pengaruh seluruh karyawan PT. Bumi Gasindo Raya secara parsial variabel bebas terhadap Rambipuji Jember yang berjumlah 76 variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi

Analisis kuantitatif adalah metode 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:  
analisis dengan angka-angka yang dapat a. Konstanta = 1.498 menunjukkan besaran dihitung maupun diukur, dan dalam kinerja karyawan 1.498 satuan pada saat prosesnya menggunakan alat bantu statistik. keselamatan kerja dan kesehatan kerja Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah sama dengan nol.  
yang digunakan untuk mengumpulkan, b.  $\beta_1 = 0.329$  artinya meningkatnya mengolah, menganalisis, dan keselamatan kerja per 0.329 satuan akan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas meningkatkan kinerja karyawan apabila data tersebut, dimana data tersebut disajikan kesehatan kerja sama dengan nol. Hal ini dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar juga mengindikasikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Algifari, 2003). Pengolahan data statistik karyawan yang berarti semakin baik dalam penelitian ini dengan menggunakan keselamatan kerja akan berdampak pada aplikasi program komputer atau *software* dengan asumsi kesehatan kerja konstan. *Statistical Product and Service Solution* dengan  $\beta_2 = 0.563$  artinya meningkatnya (SPSS) *for Windows*. Menurut Soeratno c.  $\beta_2 = 0.563$  artinya meningkatnya (dalam Purnamasari, 2008) sebelum kesehatan kerja per 0.563 satuan akan melakukan pengolahan data statistik dengan meningkatkan kinerja karyawan apabila SPSS *for windows*, maka perlu dilakukan keselamatan kerja sama dengan nol. Hal penggunaan skala likert dengan alternatif ini juga mengindikasikan bahwa skor nilai 1 –5 untuk mengukur sikap, dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan semakin baik kesehatan kerja akan berdampak pada semakin ringginya pendapat yang paling negatif diberi angka 1 kinerja karyawan dengan asumsi (minimum). Dengan pertimbangan agar kesehatan kerja konstan.

### 3. Hasil Penelitian

Model persamaan regresi yang baik signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan adalah yang memenuhi persyaratan asumsi di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, klasik, antara lain semua data berdistribusi sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung normal, model harus bebas dari gejala lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. multikolinearitas dan terbebas dari a. Hasil uji keselamatan kerja mempunyai heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan

lebih kecil dari 0.05 dan  $t_{hitung} (3.860) > t_{tabel} (1.6660)$  dan lebih kecil dari 0.05 dan  $t_{hitung} (3.860) > t_{tabel} (1.6660)$  yang berarti bahwa hipotesis keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik keselamatan karyawan yang berarti semakin baik kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

- b. Hasil uji kesehatan kerja mempunyai nilai sejalan dengan penelitian yang dilakukan signifikansi sebesar 0.000 dan lebih besar oleh Putra (2016), Paramita (2012), Purnama dari 0.05 dan  $t_{hitung} (6.460) > t_{tabel} (1.6660)$ , Supono (2005), Hariwibowo (2017), (1.6660) yang berarti bahwa hipotesis kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan kerja mempengaruhi kinerja karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kesehatan kerja akan berdampak pada semakin tinggi pengertian kesehatan kerja adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada

#### 4. Pembahasan

Menurut Mangkunegara (2002) sesuatu tempat atau perusahaan selama waktu keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi kerja yang normal. Sedangkan menurut yang aman atau selamat dari penderitaan, Santoso dalam Sayuti (2013) pengertian kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Kesehatan kerja adalah kesehatan jasmani dan Sedangkan menurut Cudjoe (2011) dan rohani. Kesehatan kerja adalah bagian dari Ezekiel M. Makor *et al.*, (2012) menyatakan ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga bahwa program keselamatandan kesehatan kerja memperoleh keadaan kesehatan yang kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap sempurna baik fisik, mental maupun sosial kinerja karyawan, hal ini dikarenakan (Husni,2005). Program kesehatan kerja komitmen karyawan terhadap pentingnya merupakan suatu hal yang penting dan perlu program K3 sangat lemah sebab karyawan diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena menganggap penerapan program K3 yang dengan adanya program kesehatan yang baik diterapkan manajemen kurang tepat sasaran. akan menguntungkan para karyawan secara Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian material, karena karyawan akan lebih jarang lanjutan untuk perbandingan dengan absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih penelitian terdahulu karena kondisi K3 di menyenangkan, sehingga secara keseluruhan perusahaan yang diteliti berbeda. Pengertian karyawan akan mampu bekerja lebih lama. kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Pengertian program kesehatan kerja: Program Mangkunegara (2004), yang menyatakan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara yang bebas dari gangguan fisik, mental, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan lingkungan kerja. Resiko kesehatan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang merupakan faktor-faktor dalam lingkungan diberikan. Hasil uji keselamatan kerja yang bekerja melebihi periode waktu mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar yang ditentukan. Lingkungan yang dapat

membuat stress emosi gangguan fisik (Mangkunegara, 2002). Pengertian kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004), yang menyatakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil uji kesehatan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000 dan lebih besar dari 0.05 dan  $t_{hitung} (6.460) > t_{tabel} (1.6660)$  yang berarti bahwa hipotesis kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kesehatan kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016), Paramita (2012), Purnama (2016), Supono (2005), Hariwibowo (2017), Afrina (2012), Munandar (2017), Kurniawan (2018), Prabawani (2018), dan Sumarauw (2018) dengan hasil keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji keselamatan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 dan  $t_{hitung} (3.860) > t_{tabel} (1.6660)$  yang berarti bahwa hipotesis keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
- b. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji kesehatan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000 dan lebih besar dari 0.05 dan  $t_{hitung} (6.460) > t_{tabel} (1.6660)$  yang berarti bahwa hipotesis kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Afrina. 2012. *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Sistem Informasi (JSI), VOL. 4, NO. 2, Okotober 2012 ISSN Online : 2355-4614
- Augusty, F, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk skripsi, Testi dan Diserta ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Alfasari, 2003. *Statika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. AM YKPN. Yogyakarta. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Barry, Cushway. 2002. *Hukum Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Basri, A.F.M&Rivai. V. 2005. *Performance Apprasail*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, Depkes RI. 2006. Pedoman.
- Chris Rowley & Keith Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*The Key Concepts*, Cetakan Kesatu,  
PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

*Kinerja Karyawan (Studi Empiris di  
PT. Air mancur pahun)*

- Ezekiel M. M., O. M. J. Nandi., J. K. Thuo Kurniawan. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan K. W. Wanyonyi. 2012. "Influence Of Occupational Health And Safety Programmers On Performance Of Manufacturing Firms In Western Province, Kenya". African Journal of History and Culture (AJHC) Vol. 4(4), pp. 46-58, May 2012.*
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Skripsi. Tesis dan Dsiertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Frdinand, 2002. *Structural Equition Modeling Dalam Penelitian Manajemen. Edisiketiga*. Fakultas Ekonomi. UNDIP Semarang,
- F, Mas'ud, 2004. *Mitos Keuniver salan Teori Manajemen Amerika*.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hariwibowo (2017). *Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Admisi & Bisnis Volume 18 No 3*
- Hasibuan, S.P. Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*
- Husni L, 2005. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raya Grafindo PPrasada.
- Irma Novita, 2009. "Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap
- Mathis Robert. Jackson John 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Masri Singa rimbun et al. 1987. *Metode Penelitian Survai*. Edisi Revisi. Penerbit
- Munandar. 2017. *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Sistem Informasi (JSI), VOL. 4, NO. 2, Okotober 2017 ISSN Online : 2355-4614
- Ranupandojo, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta. *Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Cetakan Ke-2. Malang: UIN MALIKI Press.
- Prabawani. 2018. *Pengaruh Iklim Perusahaaan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Pada SPBU Utama Raya Situbondo*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 7, Nomor 1, Maret 2018, pp. 10-18 P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923



- Purnamasari, S. D. 2008. *Web Service Sebagai Solusi Integrasi Data Pada Sistem*
- Ridley j, 2004. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja ikhtisar Edisi ketiga*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rizwan, 2011. *Kualitas Silase Ransum Komplit. Berbahanan Baku Pakan Lokal (The Quality Of Complete Ration Silage Use Traditional Local Feed Materials)*
- Rosda. Bandung. *Informasi Akademik Universitas Bina Dirma. Jurnal Imiah Matrik Vol95. No12. April 2008, Universitas Bina Darma, Palembang. Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.*
- Sani, A. & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya*
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.
- Sinambela Lija P. 2012. *Kinerja Pegawai*. Grahallmu: Yogyakarta.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Afabeta.
- Sakearan U. 2011. *Hukum Pajak. Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masyhuri. 2010. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Sarwono 2007. *Psikologi Remaja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Achmad dan Vivin M. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sumarauw. 2018. *Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Bca Tbk. Di Manado*. JURNAL MANAJEMEN Volume 6, Nomor 3, Januari 2018, pp. 10-18 ISSN 2303-1174.
- Sumarsono, S, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu Ke 2. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Uno Masyhuri, 2010. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal R. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.