

## Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi

*The Influence of Occupational Safety, Health, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi*

**Indah Rahmawaty Rantetasak\*, Haeruddin Saleh, Arifuddin Mane**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: indah.rntsk22@gmail.com

Diterima: 28 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh keselamatan, kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner kepada karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi yang berjumlah sebanyak 95 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Dari hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 68% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

**Kata Kunci:** Keselamatan, Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** This study aims to examine and analyze the effect of safety, occupational health, and work discipline on employee performance at PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi. The data used in this research were obtained from filling out questionnaires for employees of PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi, totaling 95 respondents. The analysis technique used is multiple regression using hypothesis testing, namely the F test and t test. The results of this study indicate that safety, occupational health and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi. Thus the factors that influence employee performance show results with a determination coefficient value of 68% meaning that all of the independent variables have a joint relationship.

**Keywords:** Occupational Safety, Health, Work Discipline, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### A. PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan suatu bangsa, baik sekarang maupun yang akan datang tentunya tidak bisa lepas dari peranan proses industrialisasi. Meningkat atau tidaknya suatu industry sangat di tunjang oleh peranan tenaga kerja, yang merupakan factor produksi utama dalam suatu industry atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang khusus agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimum dalam pekerjaan mereka. Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai peranan yang penting dalam usaha mendukung operasi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa faktor manusia, suatu operasi perusahaan tidak mungkin dilakukan. Artinya faktor manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan. Tanpa tenaga manusia tidak mungkin berbagai kegiatan dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik atau mental. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya variabel kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama berarti lebih produktif. Menurut Sedarmayanti (2009) keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu bentuk pemeliharaan sumber daya manusia, dalam hal ini pemeliharaan karyawan yang berarti

mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, meningkatkan rasa aman dan ketenangan jiwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu variabel yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta 4 tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan dari dibuatnya variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kinerja karyawan pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang di laksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang di capai berdasarkan kinerja yang di berikannahahnya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang di inginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2000 Dalam Tulisan Wahyu Ratna S. 2006). "keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan". (Suma'mur, 1993 Dalam Tulisan Wahyu Ratna S. 2006). Keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umum ya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus di lakukan selama bekerja. Tidak ada satu orang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu di laksanakan (Faisal, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh keselamatan, kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi.

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan di bantu program SPSS. Mardalis (2014) Penelitian esplanatori atau explanatory research adalah penelitian pengujian hipotesis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana Keselamatan, Kesehatan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Disipilin Kerja terhadap kinerja karyawan yang diolah dengan metode statistika. Analisis regresi berganda merupakan analisis statistic yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen Y. Secara umum, model regresi berganda untuk populasi adalah sebagai berikut (Digdowiseiso, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **1) Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.311	7.570		.836	.407
Keselamatan Kerja (X1)	.271	.114	.250	4.369	.002

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kesehatan Kerja (X2)	.283	.128	.244	4.218	.001
Disiplin Kerja (X3)	.581	.137	.453	6.229	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Tabel 1. diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficients Beta, dapat di buat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.311 + 0,271X1 + 0,283X2 + 0,581X3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

- (a) = 6.311 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3).
- $b_1$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,271 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel keselamatan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,271 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.
- $b_2$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0,283 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kesehatan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,283 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.
- $b_3$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,581 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Disiplin terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Disiplin Kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,283 dengan asumsi pengaruh variabel lain di anggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja sebesar 0,581, variabel Kesehatan Kerja sebesar 0,283, dan variabel Keselamatan Kerja 0,271 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

## 2) Uji t Parsial

- Pengujian pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 4.369 dan t tabel sebesar 2,001 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai t lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 4,192 dan t tabel sebesar 1,991 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 4.218 dan t tabel sebesar 2,001 dengan signifikan sebesar 0,001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan kesehatan kerja dan signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

- c) Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 6.229 dan t tabel sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- 3) Uji F Simultan

**Tabel 2.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110.646	3	36.882	17.184	.000b
Residual	109.463	51	2.146		
Total	220.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2. maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 17,184 > f tabel 2,764 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2, X3 secara simultan terhadap variabel Y.

- 4) Koefisien Determinan

**Tabel 3.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821a	.674	.612	1.46504

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Disiplin (X3).

b. Dependent variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,674 hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 67% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 42% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

## **Pembahasan**

- 1) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi. Nilai thitung sebesar 4,369 lebih besar dari ttabel sebesar 2,001, dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa H1 diterima, yang berarti keselamatan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Mayoritas responden dalam kuesioner menyatakan setuju bahwa keselamatan kerja memengaruhi produktivitas mereka.

Keselamatan kerja yang diterapkan mencakup fasilitas yang memadai dan perlindungan terhadap potensi bahaya di tempat kerja. Faktor ini memberikan rasa aman kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Widodo (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian oleh Santoso (2018), yang menemukan bahwa keselamatan kerja tidak selalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja di sektor informal. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks industri dan tingkat penerapan keselamatan kerja di masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, keselamatan kerja tetap perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk memaksimalkan hasilnya.

## 2) Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kesehatan kerja individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi. Dengan thitung sebesar 4,218 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,001 dan tingkat signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ), H2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kondisi kesehatan yang terjaga membantu mereka bekerja lebih optimal.

Kesehatan kerja melibatkan program kesehatan rutin, pemberian fasilitas medis, dan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik maupun mental. Kondisi kesehatan yang baik membuat karyawan lebih fokus dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Penelitian ini sejalan dengan temuan Ghozali (2018), yang menyatakan bahwa kesehatan kerja yang optimal berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja. Namun, hasil ini tidak sepenuhnya konsisten dengan penelitian oleh Gilbert (2015), yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki dampak tidak signifikan di sektor dengan tingkat otomatisasi tinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan jenis pekerjaan dan kebutuhan karyawan dalam menetapkan kebijakan kesehatan kerja.

## 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi. Nilai thitung sebesar 6,229 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 2,001 dengan tingkat signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ), sehingga H3 diterima. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi kerja mencakup penghargaan yang diterima karyawan, dorongan untuk berkembang, dan tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan. Faktor-faktor ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang diinginkan. Penelitian ini mendukung temuan Uno (2015), yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong utama karyawan dalam mencapai hasil optimal. Namun, penelitian ini berbeda dengan studi oleh Nakayama (2017), yang menemukan bahwa motivasi kerja kurang berdampak signifikan pada sektor pekerjaan dengan sistem penggajian tetap. Perbedaan ini menunjukkan bahwa jenis motivasi yang diberikan harus disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan agar lebih efektif.

## 4) Pengaruh Simultan Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji simultan menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 17,184 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,786, dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Kesimpulannya, ketiga variabel ini memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Sinergi antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja menciptakan lingkungan kerja yang optimal, di mana karyawan merasa aman, sehat, dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik. Penelitian ini mendukung temuan Sardiman (2016), yang menyatakan bahwa kombinasi faktor-faktor ini secara signifikan memengaruhi keberhasilan organisasi. Namun, temuan ini berbeda dengan studi Sarosa (2016), yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini tidak selalu berdampak simultan terhadap kinerja, terutama di perusahaan kecil yang memiliki sumber daya terbatas. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan alokasi sumber daya secara efisien untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi dengan demikian hipotesis pertama diterima dan variabel ini berpengaruh sebanyak 27,1% dilihat dari hasil analisis regresi berganda. Variabel kesehatan kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 28,3% terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi yang dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda serta dari nilai thitung sebesar 4.218 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 58,1% terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi yang dilihat dari hasil analisis

regresi berganda serta nilai thitung sebesar 6,229 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko T Hani. 2000. Manajemen Personalialia dan sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Lerety.
- Hasibuan Malayu S.P. 2003. Manajemen sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim Jati Kusuma. 2010. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta : Erlangga
- Jackson. 1999. Definisi Keselamatan dan Kesehatan. (Online) (realitamu. blogspot.com/2012, diakses pada tanggal 10 November 2016).
- Milyandra. 2009. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. (Online) (<http://unimed.nondegree.blogspot.com/> diakses pada tanggal 13 November 2016).
- Moenir A.S. 1983. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: Gunung Agung.
- Muhammad Teguh. 2001. Metodologi Penelitian Ekonomi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Schuler, Randall S, dan Susan E Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi abad ke-21. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.
- Suma'mur. 2001. Keselamatan Kerjadan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Tika Abdullah, 2006, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Trisyulianti. 2007. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor. Bogor. Institut Pertanian Bogor
- Tulus Agus. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyu Ratna Sulistyarini. 2006. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Di Klaten. Surakarta. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).