

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. X BEKASI

Lutfi Fansuri¹⁾

¹⁾Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang
email: lutfi.fansuri17095@student.unsika.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. X. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 12 orang karyawan CV. X. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai Adjusted R square sebesar 0,741. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 74,1%. Secara parsial variabel keamanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,009. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,604.

Kata Kunci: *keselamatan; kesehatan kerja; kinerja karyawan.*

ABSTRACT

This research has purpose to explain the influence simultaneously and partially of occupational safety and health to employee performance in CV. X. The research conducted is the research the type associative. The number of samples in this study 12 people employees CV. X. Data collection techniques used in this research is questionnaire and interviews. he results showed that the variables of work safety and health work simultaneously significant effect on employee performance with significance $0.001 < 0.05$ and the value of Adjusted R square of 0,741. This shows that the contribution of the variable of occupational safety and health on employee performance is equal to 74,1%. Partial variable safety have a significant effect on employee performance of is 0.009. While the variable of occupational health no significant effect on employee performance of 0,604.

Keywords: *safety; occupational health; employee performance.*

Detail Artikel :

Diterima : 13 Juli 2021

Disetujui : 14 Oktober 2021

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia.

CV. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan forklift, baik spareparts, service, maupun rental. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

Keselamatan Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran.

Menurut Daryanto (2003), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Husni (2005), keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan: suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.

Dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu kondisi dimana para pekerja merasa aman dengan situasi kondisional kerja baik peralatan kerja, mesin, pesawat, dan proses produksinya guna mencegah timbulnya kecelakaan kerja.

Kesehatan Kerja

Mathis dan Jackson (2002), menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Menurut Moenir (2006), kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2009).

Dengan demikian kesehatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang merujuk pada kesehatan fisik maupun mental yang dimiliki oleh para pekerja yang diakibatkan oleh tindakan atau kondisi lingkungan dalam pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal (2005), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja (Akbar, 2018).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya tiga faktor yang dikaji yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diduga menjadi tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasari pada pendapat Siagian (2002), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian jenis asosiatif, Sugiyono (2012), menyatakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berlangsung di CV. X yang beralamat di Kota Bekasi.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini 12 orang karyawan CV. X. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto, 2010).

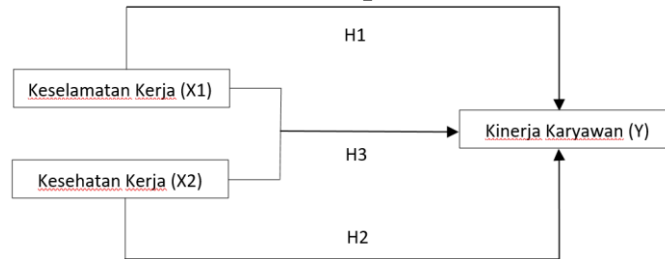
Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini informasi mengenai pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV. X. Selain dari menyebarkan kuesioner kepada para karyawan, data yang didapat juga diperkuat dengan melakukan wawancara kepada para karyawan. Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan CV. X untuk memperoleh informasi mengenai keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan kuesioner dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada karyawan CV. X dan pengukurannya menggunakan skala likert 1-5.

Model Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pendahuluan tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka model hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Model Hipotesis



Sumber: Data primer (2021)

Berdasarkan tinjauan latar belakang dan model konsep di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1986). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 30 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Maka uji validitasnya sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0.586	0.361	Valid
	X1.2	0.854	0.361	Valid
	X1.3	0.864	0.361	Valid
	X1.4	0.865	0.361	Valid
	X1.5	0.149	0.361	Tidak Valid
	X1.6	0.200	0.361	Tidak Valid
	X1.7	0.578	0.361	Valid
	X1.8	0.712	0.361	Valid
	X1.9	0.665	0.361	Valid
	X1.10	0.567	0.361	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0.865	0.361	Valid
	X2.2	0.578	0.361	Valid
	X2.3	0.478	0.361	Valid
	X2.4	0.864	0.361	Valid
	X2.5	0.531	0.361	Valid
	X2.6	0.423	0.361	Valid
	X2.7	0.712	0.361	Valid
	X2.8	0.665	0.361	Valid
	X2.9	0.865	0.361	Valid
	X2.10	0.478	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.586	0.361	Valid
	Y2	0.854	0.361	Valid
	Y3	0.392	0.361	Valid
	Y4	0.865	0.361	Valid
	Y5	0.854	0.361	Valid
	Y6	0.864	0.361	Valid
	Y7	0.586	0.361	Valid
	Y8	0.865	0.361	Valid
	Y9	0.854	0.362	Valid
	Y10	0.586	0.363	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 25 (2021)

Dari tabel di atas pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dan dianggap valid jika $r > 0,361$ maka instrument tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r < 0,361$ maka instrument tersebut dikatakan tidak. Dapat diketahui bahwa dua instrument tidak valid pada pernyataan X1.5 dan X1.6. Maka, dilakukan drop terhadap dua instrument tersebut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

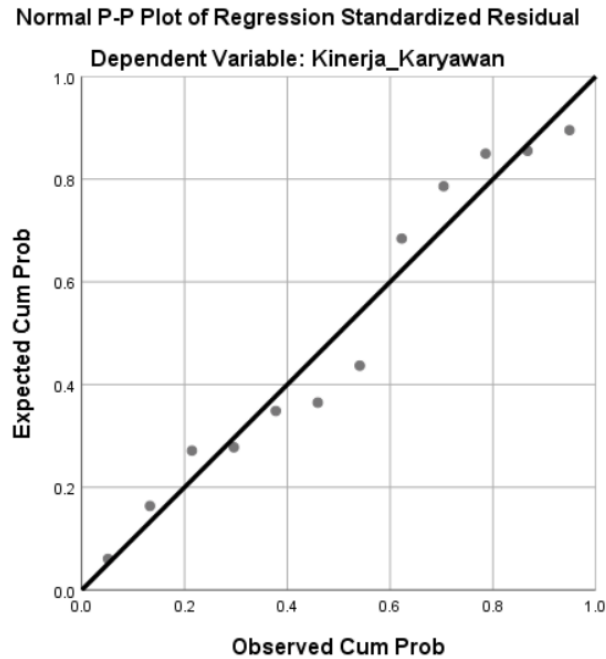
Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)	0.866	Reliabel
Kesehatan kerja (X2)	0.851	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.925	Reliabel

Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 25 (2021)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

Uji Normalitas

Gambar 2
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 25 (2021)

Data pada gambar 2, menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflation factor) dan nilai tolerance. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolonearitas. Bila Variance Inflation factor nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi Multikolonearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

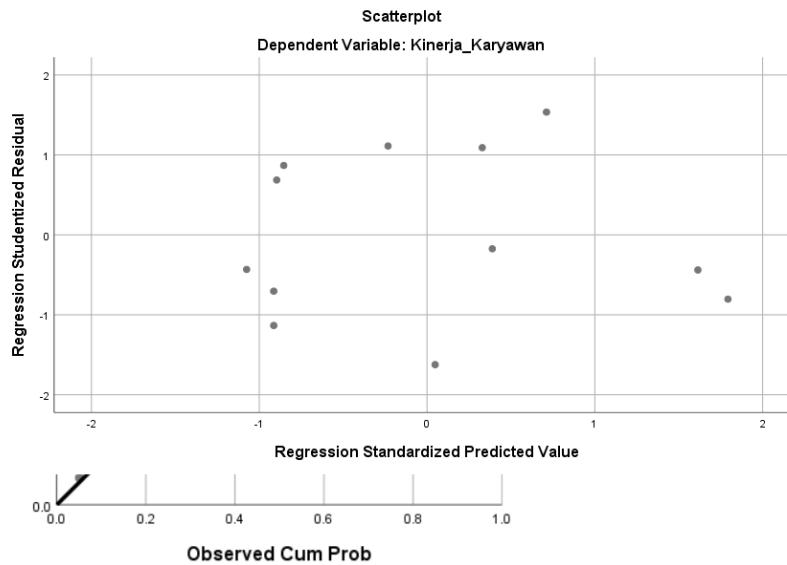
Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	6.555	0.153	Non Multikolinearitas
Kesehatan Kerja (X2)	6.555	0.153	Non Multikolinearitas

Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 25 (2021)

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan data statistik SPSS versi 25 (2021)

Dari gambar 3 di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F (Simultan)

Pada uji simultan (F), dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu : Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau signifikan $F \leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan perhitungan, menunjukkan nilai $Sig.F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka variabel keselamatan kerja (X1) dan variabel kesehatan kerja (X2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga $H_3 = H_a$ diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel-variabel bebas (independen) yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan, menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) didapatkan statistik uji t sebesar 3.286 dengan signifikansi sebesar 0.009. Dengan $df = 9$, maka didapat nilai t tabel sebesar 2.262. Nilai statistik uji t hitung tersebut lebih besar daripada t Tabel $3.286 > 2.2622$, dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha=0.05$ sebesar 0.009. ini membuktikan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) memiliki kontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel kesehatan kerja (X2) didapatkan statistik uji t sebesar -0.537 dengan signifikansi sebesar 0.604. Dengan $df = 9$, maka didapat nilai t tabel sebesar 2.262. Nilai statistik uji thitung tersebut lebih kecil daripada t tabel ($-0.537 > 2.262$), dengan nilai

signifikansi lebih besar daripada $\alpha = 0.05$ sebesar 0.604. Pengujian ini membuktikan bahwa H2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kesehatan kerja (X2) memiliki kontribusi negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan, hasil koefisien determinasi di atas tersebut memiliki angka *adjusted R square* sebesar 0.741. Angka ini dapat diartikan bahwa sebesar 74,1% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variable keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebanyak 25,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik terdapat nilai probabilitas pengujian sebesar 0,009 pada tingkat kesalahan 0,05 pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas keselamatan kerja (X1) lebih kecil apabila dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,09 ($0,009 < 0,05$) yang artinya variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2010) yang menyatakan keselamatan kerja bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Adanya program keselamatan kerja yang sudah dilaksanakan di CV. X antara lain, memberikan program keselamatan kerja yang baik dan efisien, menyediakan alat pelindung keselamatan kerja bagi karyawan dan memberikan jaminan kerja berupa asuransi atas kecelakaan kerja terhadap karyawan sehingga karyawan merasa terlindungi. program keselamatan kerja yang sudah diterapkan dapat melindungi setiap tenaga kerja, menjamin mesin, alat produksi, digunakan secara aman, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik terdapat nilai probabilitas pengujian sebesar -0.537 pada tingkat kesalahan 0,05 pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas kesehatan kerja (X2) lebih kecil apabila dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05 ($-0.537 < 0,05$), yang artinya variabel kesehatan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja mencakup jaminan kesehatan perusahaan yang diberikan perusahaan sudah optimal. Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawannya sudah baik. Di dalam perusahaan sudah ada program pemeriksaan kesehatan bagi karyawannya yang memadai. Adanya asuransi bagi para karyawan berpengaruh memberikan rasa aman dalam bekerja bagi para karyawan, sehingga kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan dapat diterima. Dalam hal ini terdapat nilai probabilitas pengujian sebesar 0,001 pada tingkat kesalahan 0,05 dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) lebih kecil apabila dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang artinya variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai adjusted R square sebesar 0.741. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh 74,1% variabel bebas yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 25,9 % dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung variabel keselamatan kerja (X1) 3,286 dan nilai signifikansi sebesar 0,009, karena $t \text{ hitung } 3,286 > t \text{ tabel } 2,262$ sehingga $H_1 = H_a$ diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel keselamatan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) CV. X. Sedangkan variabel kesehatan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung variabel kesehatan kerja (X2) -0.537 dan nilai signifikansi 0,604, karena $t \text{ hitung } -0,537 < t \text{ tabel } 2,262$ sehingga $H_2 = H_a$ ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti variabel kesehatan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) CV. X.

Pengaruh secara simultan tiap variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian F. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan variabel lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan dalam program manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018, September 2). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3, 1-17.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1986). *Validitas dan Reliabilitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, D. (2003). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel*. Jakarta: PT. Bina Adiaksara dan PT. Rineka Cipta.
- Husni, L. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Sani, A., & Machfudz, M. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.