

PENGARUH SISTEM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GAJAH TUNGGAL DI TANGERANG

Anwar Sanusi¹Haeriah²
Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang
Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia
anwar_sanusi@stie-triguna.ac.id¹, ha3riah@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif. Terdapat rendahnya tingkat produktivitas kerja pada bagian nabati PT. Gajah Tunggal . Maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 21 orang. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 57,4% terhadap produktivitas kerja karyawan dan 42,6% dipengaruhi faktor lainnya. Sebaiknya PT. Gajah Tunggal dapat memperhatikan faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) upaya-upaya strategis yang berkaitan dengan fasilitas dan pelatihan K3.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, K3, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Productivity is an interdisciplinary approach to setting effective goals. There is low work productivity figures in Nabati section of PT. Gajah Tunggal . Therefore, the purpose of this study is to analyze the effect of occupational health and safety (K3) on employee productivity. This study used a total sampling technique with the number of samples in this study is the same as total population which is 21 people. Data analysis in the form of validity test, reliability test, correlation test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test. The results showed that simultaneously occupational health and safety (K3) had a significant effect on employee work productivity, partially occupational health and safety had a positive and significant effect on employee work productivity. Based on the correlation coefficient test and the coefficient of determination, it is known that occupational health and safety (K3) has an influence of 57.4% on employee productivity and 42.6% is influenced by other factors. PT. Gajah Tunggal should be able to pay attention to occupational health and safety (K3) factors, strategic efforts relate to OHS facilities and training.

Keywords : Occupational Safety, Occupational Health, Occupational Safety and Health, Work Product

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialis menuju masyarakat

berpengetahuan memberikan penegasan pentingnya sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, Manusia merupakan aset hidup yang memerlukan perhatian dan perlakuan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu bersaing dan memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Jusriadi (2017) SDM bukan lagi dianggap faktor produksi tetapi sudah menjadi human capital sebagai asset perusahaan yang perlu terus dikembangkan agar memiliki pengetahuan dan keterampilan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki maka dapat mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Namun demikian, Kesehatan para karyawan bisa terganggu, karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan, terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam menunjang kinerja karyawan, sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan dengan baik maka akan berimplikasi pada kinerja yang memuaskan, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya.

Keselamatan dan kesehatan (K3) kerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang bergerak dibidang industry. Sehingga dalam menghadapi persaingan maka produktivitas karyawan perlu ditingkatkan baik melalui diklat dan kegiatan lainnya. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan maka aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu diperhatikan bagian HRD.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Riset yang dilakukan oleh ILO (International Labor Organization) menemukan bahwa setiap hari rata-rata 6.000 orang, setara dengan satu orang setiap 15 detik atau 2,2 juta orang pertahun meninggal akibat kecelakaan kerja, setiap detik terdapat 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja dan setiap tahun 270 juta pekerja menderita luka parah dan 160 juta lainnya mengalami penyakit jangka panjang ataupun pendek terkait dengan pekerjaan mereka (ilo.org, 2013).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah menjadi perhatian kalangan pemerintah dan bisnis sejak lama. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi sangat penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti memiliki sebuah rumusan masalah yaitu “Apakah Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Gajah Tunggal ?”

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Nabati PT. Gajah Tunggal

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi PT. Gajah Tunggal

Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan referensi atau masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam melakukan pengolahan pengambilan kebijakan perusahaan guna menunjang peningkatan produktivitas karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menambah kepustakaan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dalam melakukan penelitian berikutnya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan

pengalaman serta dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan bagian Nabati PT. Gajah Tunggal

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Produktivitas menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. Secara ilmu hitung produktivitas dapat diukur antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang di gunakan selama produksi berlangsung atau yang biasa disebut indeks produktivitas seperti rumus berikut:

$$IP = \frac{O}{I}$$

Keterangan:

IP : Indek Produktivitas
O: Output/ keluaran
I : Input/ masukan

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (DPN), produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yang pertama yaitu kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Produktivitas perusahaan terdiri dari produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas sumber daya manusia dalam hal ini yaitu tenaga kerja.

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin/peralatan yaitu perbandingan antara output dengan kapital input meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya dapat berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya. Produktivitas merupakan rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal individu seperti komitmen, kualitas, efisiensi, motivasi, semangat kerja, disiplin, keterampilan, pengembangan diri, kemampuan, kepribadian (*personality*). Faktor internal organisasi yaitu, misi, visi, tujuan, sistem dan praktik manajemen, sumber daya (kuantitas dan kualitas), kepemimpinan, komunikasi, kebijakan organisasi, struktur dan desain perusahaan, budaya kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. Faktor eksternal yaitu kultur lingkungan, kebijakan pemerintah, pengaruh politis, dampak globalisasi, umpan balik masyarakat, kemitraan (Mondy, 2008).

2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa

yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme Mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat.
3. Semangat kerja
Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai, jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (Sutrisno, 2017).

2.1.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagaimana di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Adapun faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. Perbaikan terus menerus
Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
Peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang dan jasa, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Peningkatan mutu tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.
3. Pemberdayaan SDM
Memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan etos kerja yang sangat

mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia,perkayaan mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja (W, 2019). Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain membuat karyawan merasa aman, memperlancar proses kerja, agar karyawan berhati-hati dalam bekerja, mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja, tidak mengganggu proses kerja, menekan biaya, menghindari kecelakaan kerja, dan untuk menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu.

2.2.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut UU RI No.1 tahun 1970 adalah suatu syarat atau norma-norma kerja di segala tempat kerja dengan terus menerus wajib diciptakan dan dilakukan pembinaannya sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi dan teknologi. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja tercermin pada keadaan di tempat kerja, yang meliputi keadaan tidak aman (*sub standard condition*), tindakan tak aman (*sub standard act*) maupun keadaan lingkungan kerja. Berdasarkan piramida perbandingan kecelakaan disebutkan bahwa keadaan dan tindakan tak aman merupakan dasar dari kejadian hampir celaka maupun kecelakaan, kebanyakan aktifitas pencegahan kecelakaan menyangkut identifikasi dan koreksi dari kondisi dan tindakan tidak aman. Keadaan dan tindakan tidak aman yang dapat diketahui lebih dulu akan dapat mencegah kecelakaan lebih dini.

2.2.1.1 Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Syarat-syarat dalam keselamatan kerja harus memuat prinsip-prinsip teknik ilmiah menjadi suatu kumpulan yang tersusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesyahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenalan atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum. Syarat keselamatan kerja menurut UU No 1 Tahun 1970 bertujuan untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses

- kerjanya
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
 15. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
 16. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.2.1.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan dari keselamatan kerja menurut UU No. 01 Tahun 1970 adalah sebagai berikut:

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Tujuan keselamatan kerja mengindikasikan bahwa kegiatan keselamatan didukung dengan pengawasan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

2.2.1.4 Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja terdapat indikator guna mengukur dan menilai suatu program keselamatan kerja yang berlaku di tempat kerja guna menekan angka kecelakaan kerja terjadi. Indikator keselamatan kerja tersebut adalah:

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda- tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontarbagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulans dan sebagainya.
- c. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan melalui pelatihan K3. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting mengingat kebanyakan kecelakaan terjadi pada pekerja yang belum terbiasa bekerja secara selamat. Penyebabnya adalah ketidaktahuan tentang bahaya atau cara mencegahnya meskipun tahu tentang adanya suatu risiko.

2. Lingkungan Sosial dan Psikososial

Secara sosial dan psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan perusahaan terhadap karyawan atau pekerja yang meliputi:

- a. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan/pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua karyawan tanpa kecuali.
- b. Prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Karyawan setiap melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan hal ini dapat membuat perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalisir, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Rasa aman dan nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Rambu-rambu kerja tersedia dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda ataupun peringatan. Dengan
 4. tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja.
 5. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

6. Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
7. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

2.2.1.3 Indikator Kesehatan Kerja

Manullang, 2006 menguraikan 3 indikator sebagai petunjuk atau standar dasar sebagai acuan dalam mengukur kesehatan kerja antara lain:

1. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a) Kebersihan lingkungan kerja
- b) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Sarana Kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan Kesehatan dari tenaga kerjanya, hal ini dapat dilihat dari:

- a. Penyediaan air bersih
- b. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi
- c. Sarana kamar mandi dan WC

3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja

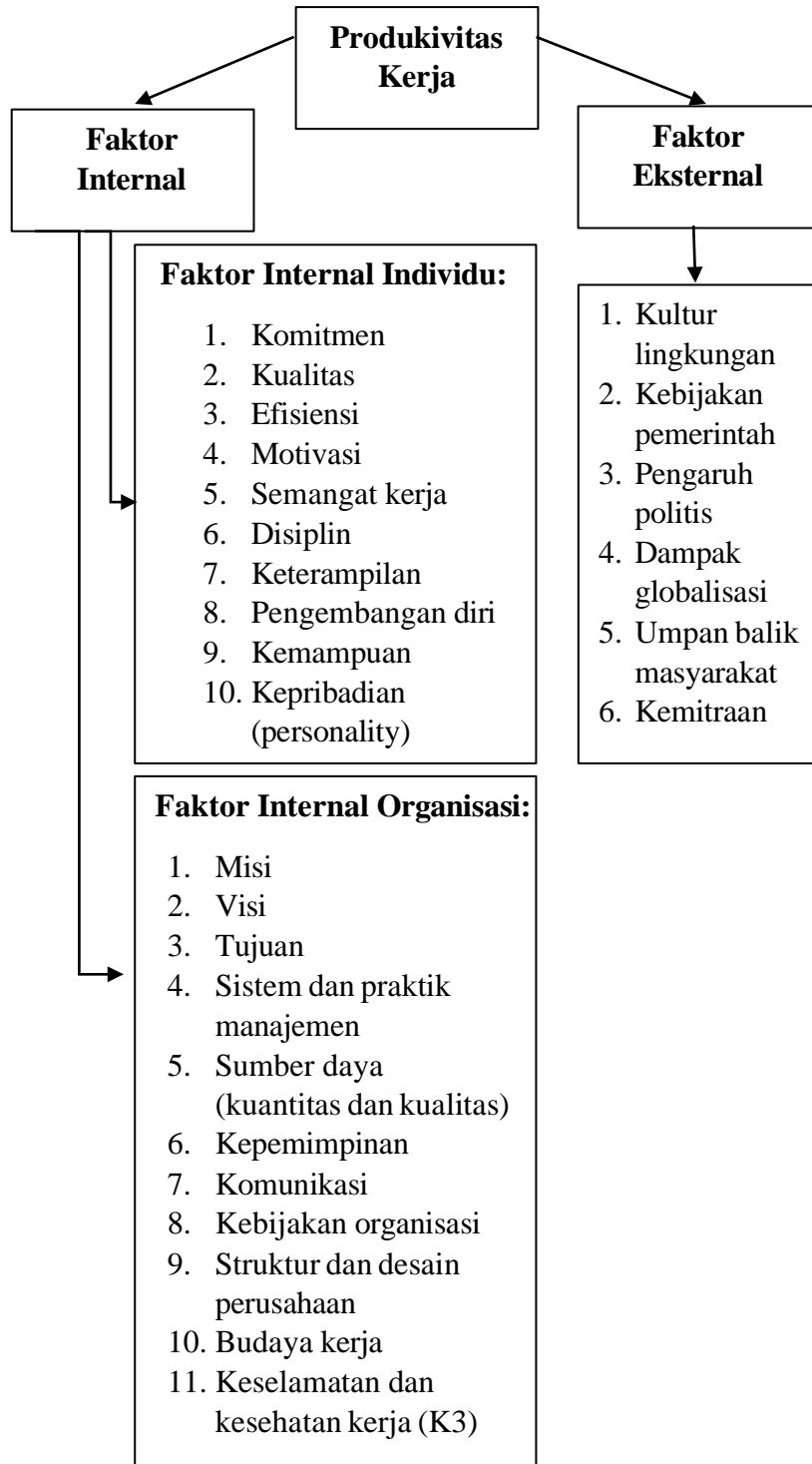
- a. Pemberian makanan yang bergizi
- b. Pelayanan Kesehatan tenaga kerja
- c. Pemeriksaan Kesehatan tenaga kerja.

2.3 Hubungan K3 dengan Produktivitas Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan perlindungan terhadap karyawan yang mengacu pada kondisi-fisikal dan psikologis pekerja selama berada di lingkungan kerja. K3 berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karyawan dan berpengaruh terhadap efisiensi produksi, sehingga demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya (Tarwaka, Bakri and Sudiajeng, 2004). Tenaga kerja berhak atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya guna menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang maksimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan penerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas (W, 2019).

2.4 Kerangka Teori



Gambar 2.1. Kerangka Teori
Sumber: (Mondy, 2008)

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah guna memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maka dari itu perlu memperhatikan empat kata kunci dalam metode penelitian yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan (Sugiyono, 2013). Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

3.1. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bersifat deskriptif korelasional dengan rancangan penelitian *cross-sectional*. Penelitian deskripsi korelasional adalah desain penelitian untuk menjelaskan hubungan, memperkirakan dan menguji suatu teori yang ada antara 2 variabel yaitu pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *Cross-Sectional* yaitu data antara variabel terikat yaitu produktivitas kerja dengan variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja sekaligus dikumpulkan dalam satu waktu yang bersamaan.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Sugiyono, 2013 menjelaskan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dapat disebut sebagai populasi. Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja bagian Nabati PT. Gajah Tunggal berjumlah 21.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan harus betul-betul representatif (mewakili) dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan total sampel dengan jumlah responden sebanyak 21 pekerja pada bagian Nabati PT. Gajah Tunggal.

3.3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan jenis *total sampling* atau *sampling jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013).

4.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang memiliki "variasi" dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut selanjutnya ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Variabel *Indipenden*/Variabel Bebas

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* atau variabel terikat (Sugiyono, 2013). Terdapat 2 variabel bebas dalam penelitian ini yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2).

b. Variabel *Dependen*/Variabel Terikat

Variabel *Dependen* atau dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Adapun yang menjadi variabel *dependen* atau

variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan seperangkat petunjuk secara lengkap dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan suatu penelitian. Pengukuran variabel pada penelitian ini berisikan pernyataan positif menggunakan skala *Likert* dengan menggunakan cara skoring dimana setiap pertanyaan memiliki skor 1-5. Agar skor dapat diinterpretasikan maka menggunakan teknik Tingkat Capaian Responden atau TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Tabel 4.1. Nilai Skor Skala *Likert*

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Analisis Univariabel

5.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik usia responden dalam penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Gajah Tunggal adalah sebagai berikut:

5.1.2 Analisis Bivariabel

Tabel 5.6 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Gajah Tunggal

Produktivitas Kerja	Keselamatan Kerja		
	n	R	ρ -value
	21	0,721	0,000

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa skor yang diperoleh dari 21 responden diperoleh nilai ρ -value 0,000 yang menunjukkan terdapat korelasi yang bermakna antara variabel keselamatan kerja dengan produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Gajah Tunggal diperkuat dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,721 menunjukkan tingkat korelasi kuat dan bernilai positif maka semakin baik keselamatan kerja yang diterapkan PT. Gajah Tunggal akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

5.1.2.1 Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 5.7 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Gajah Tunggal

Produktivitas Kerja	Kesehatan Kerja		
	n	R	ρ -value
	21	0,729	0,000

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa skor yang diperoleh dari 21 responden diperoleh nilai ρ -value 0,000 yang menunjukkan terdapat korelasi yang bermakna antara variabel kesehatan kerja dengan produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Gajah Tunggal diperkuat dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,729 menunjukkan tingkat korelasi kuat dan bernilai positif maka semakin baik kesehatan kerja yang diterapkan PT. Gajah Tunggal akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

5.1.3 Analisis Multivariable

5.1.3.1 Pengaruh Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau variabel terikat yaitu produktivitas kerja.. Hasil uji simultan antara variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja dengan variabel produktivitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.8 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Gajah Tunggul

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Produktivitas Kerja		
	R ²	Adj. R ²	ρ-
	0,616	0,574	0,000

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai ρ -value 0,000 artinya terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara signifikan dengan tingkat korelasi kuat. Nilai adjust R² menunjukkan seberapa besar variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan data dalam tabel nilai adjust R² yaitu 0,574 artinya secara simultan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Air Mancur sebanyak 57,4% dipengaruhi oleh

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan sebanyak 42,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5.1.3.2 Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.9 Analisis Regresi Berganda Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	b (Koefisien Regresi)
onstanta	17,589
eselamatan Kerja	0,328
esehatan Kerja	0,333

Sumber: Data Primer, 2021

Dari data diatas diketahui nilai konstanta (a) yaitu 17,589, koefisian regresi (b1) keselamatan kerja (X1) sebesar 0,328 dan koefisien regresi (b2) kesehatan kerja (X2) sebesar 0,333. Berdasarkan hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi linear berganda dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yaitu **Produktivitas kerja = 17,589 + 0,328 X1 + 0,333X2**. Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,328 dan bernilai positif artinya apabila keselamatan kerja meningkat akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,328. Sebaliknya, apabila keselamatan kerja menurun maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0,328. Variabel kesehatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,333 dan bernilai positif artinya keselamatan kerja berpengaruh sebesar 0,333 terhadap produktivitas kerja sehingga apabila kesehatan kerja meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,333. Sebaliknya, apabila kesehatan kerja menurun maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0,333. Produktivitas kerja memiliki nilai konstan sebesar 17,58 apabila

tidak dipengaruhi oleh variabel keselamatan kerja maupun variabel kesehatan kerja.

5.1.4 Pembahasan

5.1.5 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Gajah Tunggal

Produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Gajah Tunggal termasuk dalam kategori baik, hal ini dibuktikan oleh tingkat capaian responden (TCR) dengan capaian sebanyak 82,2%. Penilaian produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan 6 indikator yaitu kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2017).

Persepsi responden terhadap indikator kemampuan sebesar 81,9% artinya karyawan menguasai bidang pekerjaannya saat ini dengan baik dan beban pekerjaan yang diberikan sangat sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan seorang tenaga kerja sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka. Menurut (Blanchard dan Hersey dalam Syardianto, 2014), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja pekerjaannya. Kemampuan kerja merupakan kemampuan menunjukkan potensi maupun kesanggupan seorang tenaga kerja untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Kemampuan kerja berkaitan dengan efektif atau tidaknya suatu pekerjaan yang dapat terselesaikan dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja suatu organisasi/instansi. Untuk mencapai tujuan organisasi/instansi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja pegawai yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya.

Pada indikator peningkatan hasil yang dicapai mendapat Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,8% artinya hasil yang dicapai atau output yang dihasilkan sesuai dengan prosedur perusahaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan perusahaan. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat.

Persepsi responden terhadap indikator semangat kerja sebesar 84,8% artinya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sikap selalu belajar dari kesalahan karyawan bagian nabati PT. Gajah Tunggal termasuk dalam kriteria baik. Menurut (W, 2019) dalam upaya peningkatan produktivitas kerja perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Persepsi responden terhadap indikator pengembangan diri sebesar 71,9% atau cukup baik. Pengembangan diri dilihat dari pelatihan yang diberikan maupun diikuti pekerja untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan bahwa perusahaan sangat jarang membuka kesempatan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan maupun bidang K3. Hal ini dibenarkan oleh KASI nabati terkait pelatihan tambahan, namun KASI memberitahukan bahwa setiap pekerja baru diberi training mengenai SOP dalam bekerja dan juga upaya-upaya K3. Priyo dan Marnis, 2008 mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan latihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan

keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Tujuan pengembangan diri

adalah untuk meningkatkan performan dan/atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu dan/atau organisasi sehingga tujuan akhir adalah peningkatan produktivitas kerja.

Mutu atau kualitas hasil pekerjaan karyawan bagian nabati PT. Gajah Tunggal termasuk dalam kriteria baik dengan capaian responden sebesar 86,7%. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai, jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Pada dasarnya, tujuan utama dari suatu perusahaan adalah untuk menghasilkan keuntungan ataupun profit yang sebanyak-banyaknya untuk mencapai hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas melalui output yang berkualitas.

Efisiensi karyawan bagian nabati PT. Gajah Tunggal berdasarkan persepsi responden termasuk dalam kriteria baik dengan nilai TCR sebesar 84,3%. Perbandingan antara hasil dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (Sutrisno, 2017). Efisiensi merupakan unsur terpenting dalam peningkatan produktivitas kerja. Secara esensial efisiensi sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya.

Keselamatan kerja yang diterapkan PT. Gajah Tunggal termasuk dalam kategori baik, hal ini dibuktikan oleh tingkat capaian responden (TCR) dengan capaian sebanyak 82,9%. Penilaian keselamatan kerja dalam penelitian ini menggunakan 6 indikator. Indikator tersebut yaitu tata letak peralatan kerja, perlindungan mesin/peralatan kerja, penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan, perlakuan yang adil terhadap semua tenaga kerja, asuransi tenaga kerja, suasana kerja dan pekerjaan (Moenir, 2010).

Indikator yang mendapatkan nilai TCR tertinggi yaitu pada indikator perlakuan yang adil terhadap seluruh tenaga kerja dengan nilai TCR sebanyak 86,7%. Perlakuan yang adil terhadap seluruh tenaga kerja termasuk dalam faktor sosial-psikologis yang mampu mempengaruhi tenaga kerja khususnya keselamatan dan keamanan dalam bekerja. Perusahaan harus memberikan jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada jaminan berupa perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan & lingkungan sosial. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa atasan atau pimpinan di bagian proses nabati PT. Gajah Tunggal berlaku adil terhadap karyawan dengan memberikan hak serta melakukan kewajiban yang sama rata kepada seluruh karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Gajah Tunggal termasuk dalam kategori baik.
2. Pelaksanaan keselamatan kerja di PT. Gajah Tunggal termasuk dalam kategori baik.
3. Pelaksanaan kesehatan kerja di PT. Gajah Tunggal termasuk dalam kategori cukup baik.
4. Keselamatan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Gajah Tunggal .
5. Kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT. Gajah Tunggal .
6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gajah Tunggal sebesar 57,4% dan sebanyak 42,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In: Jakarta: Erlangga Biantoro, A. W., Kholil, M. & Pranoto, H. (2019). Sistem Dan Manajemen K3 Prespektif Dunia Industri Dan Produktivitas Kerja. Bogor: Penerbit Mitra Wacana.
- EHD, H. (2020). Berita Satu. [Online]. Produktivitas Kerja Indonesia Masih Rendah. Available At: <https://www.beritasatu.com/> [Accessed 17 Maret 2021].
- Fadila, N. (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ginting, B. A. and Suana, I. W. (2020) 'Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment', 9(6), pp. 2107–2126.
- Hamid, D., Firmanzah, A. And Djudi, M. (2017) 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)', 42(2), Pp. 1–9.
- Kumara, Z., 2018. Evaluasi Penerepan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja PG. Madukismo. Yogyakarta: Univesitas Islam Indonesia, Fakultas Manajemen Ekonomi.
- Kusuma, A. N. (2017) 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi Pdam Surya Sembada Surabaya', Jurnal Ilmu Manajemen, 5, Pp. 1–10.
- Maulana, M. R. (2020) Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Halt Manufaktur Sentosa Tegal).
- Moenir, A. (2010). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. In: Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mondy, R. W. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. 2nd Edn. Jakarta: Erlangga. Doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Nur, M. And Oktafia, C. D. (2018) 'Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), P. 12. Doi: 10.35697/Jrbi.V3i3.941.
- Nuryadi Et Al. (2017) Dasar-Dasar Statistika Penelitian. Cetakan-1. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA.
- Parashakti, R. D. And Putriawati (2020) 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(3), Pp. 290–304. Doi: 10.31933/Jimt.V1i3.113.
- Permanasari, J. E. (2014) Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja. Universitas Diponegoro Semarang.
- Priyo and Marnis (2008) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st edn. Edited by T. Chandra. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Samahati, K. R. (2020) 'Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado', Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), Pp. 351–360. Doi: 10.35794/Emba.V8i1.27544.
- Setyaningsih, Y. (2018) Buku Ajar Higiene Lingkungan Industri. Semara