



**PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI I UNIT
PG. KREBET BARU BULULAWANG-MALANG**

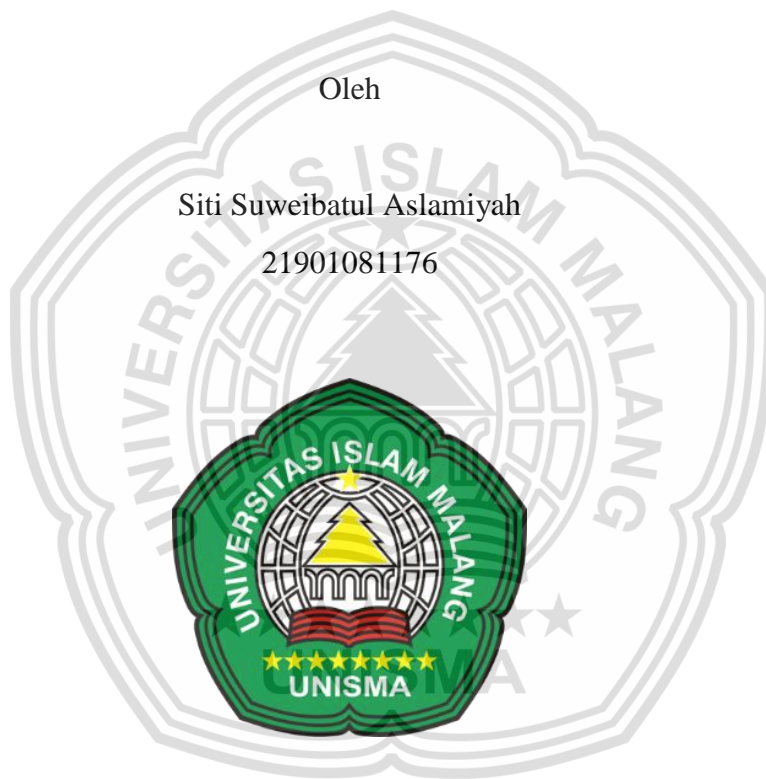
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Siti Suweibatul Aslamiyah

21901081176



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 71 karyawan. Metode analisis yang digunakan didalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan secara parsial Kesehatan berepengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Keselamatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kesehatan, Keselamatan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of health, safety and work environment on employee performance. The data method in this study used a questionnaire with a total sample of 71 employees. The analytical method used in this study is multiple linear analysis by testing the hypothesis using the F test and t test. based on the results of this study indicate that Health, Safety and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance while partially Health has an effect on Employee Performance, Safety has an effect on Employee Performance and Work Environment has an effect on Employee performance.

Keywords: Health, Safety, Work Environment and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi/perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka akan berakibat kurang efektifnya kinerja dari organisasi/perusahaan tersebut. Tetapi sumber daya manusia juga perlu dilatih agar lebih terampil dalam melakukan fungsi di dalam pekerjaannya. Ungkapan manajemen sumber daya manusia kemudian muncul yang tujuannya adalah untuk meningkatkan standar sumber daya manusia saat ini.

Sumber daya manusia perusahaan memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya, untuk berhasil peran aktif karyawan yang ingin menyumbangkan tenaga dan pikirannya yang dibutuhkan perusahaan. Diharapkan bahwa perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain karena memiliki kinerja karyawan yang baik, Kreitner dan Kinicki (2011:14). Perusahaan sebagai sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi jika ada hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan. Para karyawan merupakan sumber daya penting dalam perusahaan yang berkontribusi pada setiap aktivitas perusahaan. Jika ada kendala ketika karyawan bekerja, itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasibuan (2003:244) berpendapat sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikiran serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih

memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukannya. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotional Quality (EQ)*.

Bernardin dan Joyce (1993,p.379) "*Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Maksudnya, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk yang dapat dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Motivasi, harapan, dan tujuan karyawan merupakan contoh faktor internal yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja, sedangkan faktor eksternal

mencakup lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, lingkungan fisik berupa gedung dan tata letak perusahaan, sedangkan lingkungan non fisik adalah budaya perusahaan.

Kinerja mengevaluasi seberapa baik kinerja individu dibandingkan dengan banyak pilihan lain, seperti hasil kerja yang , tujuan, sasaran, atau standar lain yang ditentukan dan diakui, secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melakukan operasi. Hal ini dimungkinkan jika perusahaan secara konsisten fokus pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena akan mendorong kinerja karyawan. Awalnya, masalah keamanan tempat kerja yaitu, melindungi karyawan dari kerugian finansial atau cedera akibat kecelakaan terkait kerja. Kemudian, seiring kemajuan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan umum karyawan, dengan fokus pada meringankan penderitaan fisik dan mental terkait pekerjaan (Mondy et al., 2005: 28).

Temuan penelitian oleh Fatoni et al., (2018) mengungkapkan bahwa PG. Kebon Agung Malang menerapkan keselamatan kerja yang baik untuk melindungi karyawannya dan menghindari kecelakaan kerja. Di PG Kebon Agung Malang telah diterapkan kesehatan dengan cukup baik untuk pencegahan penyakit di tempat kerja. Kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Elphiana (2017). Namun menurut penelitian Wangi (2020),

kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawannya. Kenyataan bahwa manusia adalah aset organisasi atau perusahaan, yang harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia dapat membantunya mencapai tujuannya seefektif mungkin. Kemampuan mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efektif merupakan perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem keselamatan dan kesehatan kerja harus menjadi salah satu prioritas utama untuk manajemen sumber daya manusia.

Bertambahnya perusahaan yang dengan seiring menggunakan alat berat dalam pengoperasiannya dan masalah kesehatan dan keselamatan karyawan tidak dapat dipisahkan dari aktivitas mereka yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan memastikan kesehatan dan keselamatan kerja, perusahaan menunjukkan tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada karyawannya, akhirnya dapat mendorong motivasi karyawan. Mangkunegara (2009:163) menyatakan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja adalah cara untuk menjaga karyawan tetap aman dan sehat kondisi saat melakukan pekerjaan.

PT. Rajawali I Unit PG Kreet Baru bergerak di bidang industri gula pasir, Perlu diketahui dari berbagai pabrik termasuk PT. Rajwali I Unit PG Kreet Baru didalam perkembangan teknologi ini tidak bisa dipungkiri setiap pabrik atau perusahaan besar sudah menggunakan

peralatan dan mesin besar. Dari penggunaan alat berat dan mesin, hal ini akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan saat melakukan produksi, yang tentunya akan membuat karyawan nyaman disaat bekerja jika keamanannya terjaga dengan baik. Permasalahan tentunya akan lebih besar kemungkinannya apabila menggunakan peralatan dan mesin berat, meskipun pabrik sudah menerapkan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) yang pastinya akan membuat karyawan merasa lebih aman disaat bekerja, akan tetapi tentu PT. Rajawali I Unit PG Kreet Baru harus lebih lagi untuk menjamin keselamatan serta kesehatan karyawan. Semisal terjadi kecelakaan disaat bekerja tentu banyak pihak yang dirugikan karena operasional perusahaan pasti akan melambat sehingga hasil produksi perusahaan akan mengalami penurunan drastis yang tentunya akan mengalami penurunan keuntungan.

Selain kerugian yang diterima perusahaan disisi lain kecelakaan kerja juga akan merugikan karyawan, mereka rugi dari segi fisiknya misal ada yang mengalami cedera, cacat atau kematian dan mereka juga terancam kehilangan pekerjaannya jika mengalami cacat karena pastinya perusahaan tidak akan ada yang menerima karyawan yang cacat. Faktor kecelakaan kerja yang sering terjadi dikarenakan para karyawan kurang disiplin dalam bekerja, selain itu terkadang karyawan belum bisa atau kurang memahami cara menggunakan alat produksi yang sudah di sediakan perusahaan sehingga sering terjadi kecelakaan kerja. Ada faktor lain yang menyebabkan kecelakaan kerja yaitu dari segi keamanan perusahaan yang terkadang perusahaan tidak menyiapkan keamanan yang

melibatkan peralatan atau mesin, semisal perusahaan hanya menyiapkan mesin saja akan tetapi tidak menyiapkan perlengkapan apa saja yang harus dipakai disaat pengoperasian mesin yang dimana hal tersebut sangat penting untuk meminimalisir kecelakaan di saat bekerja menggunakan alat besar.

Pabrik gula adalah perusahaan yang bersifat industri manufaktur yang memproduksi gula dan jenis pabrik yang berada di Indonesia, dimana industri merupakan perusahaan yang menarik suatu barang yang nantinya akan dijadikan atau dikeluarkan dalam bentuk lain atau sebagai barang jadi. Perusahaan saat ini memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi bangsa.

Berdasarkan uraian yang telah diberikan, penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan mengetahui fakto-faktor variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kesehatan, keselamatan, dan tempat kerja. Penelitian sesuai menggunakan judul “ **Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja dari kinerja karyawan?
2. Bagaimana kesehatan, keselamatan dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Bagaimana keselamatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini dimaksudkan untuk menambah pengetahuan untuk penelitian SDM di masa mendatang, khususnya di bidang kinerja karyawan dalam hal kesehatan, keselamatan, dan kondisi lingkungan kerja .

2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar sistem kesehatan, keselamatan, dan kondisi kerja

perusahaan dapat dinilai dengan baik dan pencapaian tujuan bisnis dapat dilakukan dengan lebih efektif.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil :

1. Deskripsi Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.
 - a. Variabel Kinerja Karyawan dengan indikator kuantitas, kualitas, Keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama direfleksikan oleh Karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang dengan indikator kualitas dengan pernyataan “Saya mampu meminimalkan kesalahan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan”.
 - b. Variabel Kesehatan dengan indikator Lingkungan kerja secara medis, Sarana kesehatan karyawan dan pemeliharaan karyawan direfleksikan oleh karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang dengan indikator sarana kesehatan karyawan dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas penyediaan saran kamar mandi sesuai kebutuhan”.
 - c. Variabel Keselamatan dengan indikator Lingkungan kerja secara fisik dan Lingkungan sosial psikologis direfleksikan oleh karyawan

bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang dengan indikator Lingkungan sosial psikologis dengan pernyataan “Perlakuan yang adil mengenai ketertiban pekerjaan sesuai dengan ketentuan”.

- d. Variabel Lingkungan Kerja dengan indikator Keamanan di lingkungan kerja, Suasana kerja dan Dukungan pimpinan direfleksikan oleh karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang dengan indikator keamanan lingkungan kerja dengan pernyataan “Perusahaan menjamin keamanan lingkungan kerja”.
2. Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.
3. Kesehatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.
4. Keselamatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.

1.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Instrumen pada penelitian ini digunakan hanya dengan kuesioner saja dengan demikian data yang dikelola hanya berdasarkan pada kuesioner yang peneliti kumpulkan saja, akan lebih baik jika ditambahkan metode wawancara untuk hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Adanya kendala dalam proses meminta izin penelitian yang menunggu lama.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 - a. Pada variabel Kinerja karyawan tanggapan responden mengenai indikator kuantitas direfleksikan terendah dengan pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas perusahaan”. Diharapkan perusahaan melakukan pelatihan pembangunan tim untuk meningkatkan kuantitas dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.
 - b. Pada variabel kesehatan tanggapan responden mengenai indikator lingkungan kerja secara medis direfleksikan terendah dengan pernyataan “Kebersihan lingkungan ditempat kerja sesuai kebutuhan”. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan tentang kebersihan lingkungan ditempat kerja sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan.
 - c. Pada variabel keselamatan tanggapan responden mengenai indikator lingkungan kerja secara fisik direfleksikan terendah dengan

pernyataan “penempatan/pemasangan alat kerja yang diberi tanda peringatan berbahaya ditempat kerja”. Diharapkan perusahaan melakukan pelatihan tentang K3 kepada karyawan agar dapat mengurangi resiko kecelakaan saat bekerja.

d. Pada variabel lingkungan kerja tanggapan responden mengenai indikator dukungan pimpinan direfleksikan terendah dengan pernyataan “pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan”. Diharapkan perusahaan memberikan motivasi dukungan seperti meningkatkan cara berkomunikasi, memberikan apresiasi dan memperhatikan karyawan.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini bermanfaat untuk menambahkan informasi tentang kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja bagi karyawan yang berada di tempat kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi mengenai Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47– 62.
- Amstron, M. d. (1998). *Performance Management: The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Arocena, Nunez. 2010. *An Empirical Analysis of the effectiveness of occupational Health and Safety Management Systemsin SMEs*. International Small Business Jurnal 28(4) : 398 - 419.
- Ayuba, T. K. (2022). *Pengaruh Stess dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Maju Djaya Beton Singosari*.
- Bernardin, H. John & Joyce E.A. Russell, 1993, *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Bhastary, S. (2018). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Perdana*. JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN, VOL 7, NO.1.
- Buntarto. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 1.
- Dharma. (2002). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: LP3S.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- EG, Elphiana. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih*. Bridges – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIV No. 2 Oktober 2017
- Fatoni, Mukzan, dan Mayowan (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 56(1), 38–47.
- Firmanzah, D. H. A. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) area kediri distribusi jawa timur)*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariet Dengan Program IBMSPSS23*. Semarang, Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Melayu S.P. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- ILO/WHO, I. L. (1995). *Kesehatan Kerja*.
- Ilyas, Y. (2018). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Badan Penerbit FKM UI. Jakarta, 89
- June, S. (2020). *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Lestari Shipyard*. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 3.
- Kreitner, K. &. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusnawa, W. S. (2014). *ERGONOMI dan K3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 23.
- Kuncoro M. (2013) *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lewa, S. d. (2005). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Barat, Cirebon*. Sinergi Edisi Khusus On Human Resources.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Rosda Karya, 161.
- Manullang. (2000). *Manajemen Personalialia*. Gadjah Mada Universitas Press, Yogyakarta, 87.
- Manurung, H. E. (2020). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya*.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Moenir, A. S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta, 3.
- Moenir, A. S. (1983). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian Cet. I. PT. Gunung Agung*: Jakarta.
- Nisak, D. K., Isharijadi, I., & Murwani, J. (2017). *Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Ponorogo*. In FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (Vol. 5, No. 1).
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pratiwi, F. (2021). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inovasi dan Kreativitas.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Perseda, 311.

- Sandy, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. 11.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran*. Modern. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Jaya.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soepomo. (1985). *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Pradya.
- Sugiyono. (2004). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (1996). *Higieine Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Suwardi, D. d. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 1.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Wangi, Vani Kenanga Nan. (2020). *Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press. 41.