
ANALISIS DISIPLIN KERJA SEBAGAI PERMEDIASI PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PAPUA CREMONA DI SORONG PAPUA BARAT

Paschal Greycius Siagian

Dr. Dra. Purbudi Wahyuni, MM

Dr. Wisnalmawati, MM

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

Email: paschal.siagian@gmail.com

INFO ARTIKEL

Hanya menggunakan AIJ:
Tanggal diterima
Tanggal revisi
Tanggal yang diterima

Kata kunci:

*Keselamatan kerja, Kesehatan kerja,
Disiplin kerja, kinerja karyawan*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian Ini Adalah : Pertama, Pengaruh positif keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong - Papua Barat. Kedua, Pengaruh positif kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong - Papua Barat. Ketiga, Peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh positif keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong - Papua Barat. dan Keempat, Peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh positif kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong - Papua Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Papua Cremona di Sorong - Papua Barat yang berjumlah 92 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik random sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Metoda pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik dengan menggunakan Teknik structural equation modelling dengan program SMARTPLS 3.2.7 untuk menguji hubungan keempat variabel. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai karyawan atau pegawai yang diberikan tugas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan operasionalnya akan menyesuaikan pemanfaatan sumberdaya yang digunakan dengan teknologi dan peralatan yang canggih. Penggunaan perangkat mesin modern, bahan-bahan kimia dan peralatan berteknologi tinggi

lainnya juga semakin banyak. Dalam penerapannya, pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan perangkat-perangkat berteknologi tinggi dan bahan-bahan berbahaya tidak terlepas dari risiko yang mungkin ditimbulkan. Dampak atau risiko yang ditimbulkan adalah berupa kecelakaan kerja, gangguan kesehatan yang bersifat jangka panjang maupun jangka pendek akibat pekerjaan. Dengan segala resiko tersebut, sekarang di tambah lagi dengan ancaman penularan virus covid-19 yang mengancam kesehatan.

Sumber daya manusia yang merupakan aset utama berperan penting dalam perusahaan, dan sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya (Tsenawatme Aleks, 2013). Permasalahan dalam suatu perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana membuat karyawan sadar dan menjalankan protokol keselamatan kerja dan kesehatan kerja di era pandemi secara disiplin sehingga tidak mengganggu kinerja pekerja sehingga pekerjaan menjadi optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata *safety* dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (*accident*) atau nyaris celaka (*near-miss*). Keselamatan Kerja menurut Moenir (2016) adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu.

Sedang menurut Megginson (2004) “Kesehatan kerja karyawan yaitu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Karyawan akan dapat memaksimalkan kinerjanya apabila didukung dengan lingkungan kerja yang aman dan terjamin keselamatan karyawan, terutama pada perusahaan yang rentan terhadap risiko kecelakaan dan kesehatan kerja. Kesehatan kerja dan keselamatan kerja mencakup berbagai unsur, seperti manajemen, kondisi lingkungan dan tenaga kerja untuk memperkecil tingkat risiko kecelakaan (Tsenawatme Aleks, 2013).

Perusahaan yang rentan terhadap risiko kecelakaan kerja perlu secara berkesinambungan mempertahankan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan. (Wijayanto (2012) juga menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampaknya tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Apalagi dengan adanya ancaman baru virus *covid-19* yang ketika seseorang saja terkena makan seluruh karyawan wajib diisolasi dan pekerjaan dihentikan yang mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan

Selain itu terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja, disiplin kerja juga menjadi kunci sukses perusahaan. Fasilitas yang diberikan, pencegahan terhadap penularan virus di tempat kerja harus di maksimalkan, dengan memberikan masker dan cairan pembersih tangan untuk setiap pekerja dan membuat peraturan untuk selalu jaga jarak, sistem manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja nya yang baik, perusahaan kecil maupun perusahaan yang ternama pasti tidak berharap jika setiap karyawan nya memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga beresiko pada tingkat kecelakaan kerja dan kesehatan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan tersebut.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005) Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, PT Papua Cremona Sorong – Papua Barat sangat menjunjung tinggi kedisiplinan karyawan untuk mengantisipasi adanya tindakan yang tidak bertanggung jawab yang telah dilakukan karyawan.

Selama ini kinerja karyawan di PT. Papua Cremona di Sorong Papua Barat dilihat dan dinilai dari kualitas, kuantitas, keahlian dalam bekerja, kehadiran dan kemampuan dalam berkomunikasi dan bekerja sama. Dan dengan adanya pandemi ini perusahaan berusaha untuk tetap menjaga kinerja yang selama ini sudah baik ini dengan tetap menjalankan protokol kesehatan yang sudah di keluarkan pemerintah Indonesia.

Menyadari betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya menjaga kinerja karyawan terutama di era pandemi ini sehingga pekerjaan yang selama ini selalu dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu sesuai kontrak maka keadaan ini pula yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian analisis disiplin kerja sebagai permediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Papua Cremona di Sorong, Papua Barat.

Berdasarkan kajian di atas, peneliti merumuskan pertanyaan permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah keselamatan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat?; (2) Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat?; (3) Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja di PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat?; Dan (4) Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja di PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat?

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan dan kemudian diimplementasikan. Menurut Sugiyono (2017), penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017).

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau staf yang bekerja di PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat yang berjumlah 92 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan metode *random sampling*.

B. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer menggunakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membuat dan menyebarkan kuesioner kepada responden.

C. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dapat dinyatakan

valid, dan hasil reliabilitas menemukan seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

HASIL DAN DISKUSI

A. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Convergent validity dilakukan dengan membandingkan nilai *outer model (loading factor)* dengan nilai kritis 0,5. Jika *loading factor* > 0,5 maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya < 0,5 maka dinyatakan gugur. Hasil *convergent validity* terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Outer Loading	Nilai Kritis	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,612 s/d 0,878	0,5	Valid
Kesehatan Kerja	0,698 s/d 0,930	0,5	Valid
Disiplin Kerja	0,651 s/d 0,910	0,5	Valid
Kinerja Karyawan	0,656 s/d 0,796	0,5	Valid

Hasil pengujian validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil validitas telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loading factor* $\geq 0,5$. Selain itu dari hasil uji signifikansi dengan uji t, menunjukkan bahwa seluruh nilai $p < 0,05$. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

Setelah dilakukan *convergent validity* tahap pengujian validitas berikutnya adalah *Discriminant Validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya, dan hasilnya terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Discriminant Validity

	AVE	Disiplin Kerja	Kesehatan	Keselamatan	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0.582	0.763*			
Kesehatan	0.591	0.759	0.768*		
Keselamatan	0.722	0.641	0.565	0.850*	
Kinerja Karyawan	0.635	0.727	0.732	0.713	0.797*

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh konstruk lebih tinggi daripada korelasi antar variabel tersebut dengan variabel lainnya, sehingga dapat dinyatakan valid secara diskriminan.

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan *composite reliability*. Dimana diketahui bahwa nilai koefisien *composite reliability* untuk keempat variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan lebih besar dari 0,7. Dengan mengacu pada teori diatas maka semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah handal.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.897	0.917	Reliabel
Kesehatan	0.822	0.877	Reliabel
Keselamatan	0.921	0.939	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.881	0.911	Reliabel

B. Pengujian Hipotesis dengan SMARTPLS 3.2.7

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau *Path Analysis*. Model analisis jalur ini menggunakan alat analisis SMART PLS 3.2.7. Hasil analisis SMART PLS 3.0 dapat ditunjukkan pada Tabel 4.

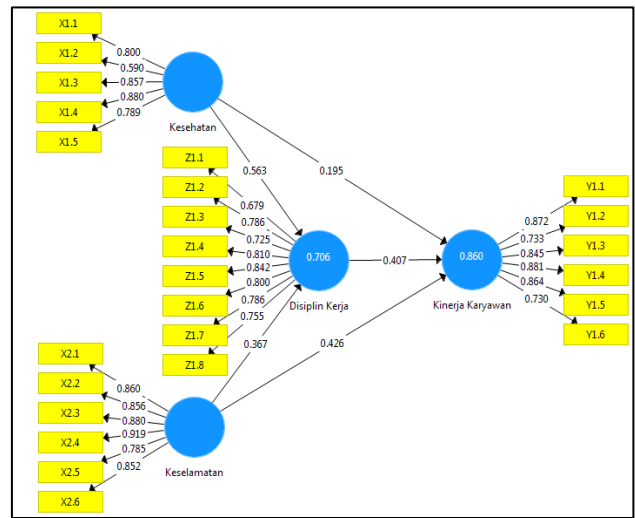
Tabel 4. Pengaruh Langsung Antar Variabel

	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Keselamatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.426	4.932	0.000	H1 Didukung
Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.195	2.383	0.018	H2 Didukung

Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung Antar Kontstruk

	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Keselamatan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.149	2.065	0.039	H3 Didukung
Keselamatan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.229	2.678	0.008	H4 Didukung

Hasil analisis jalur keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

C. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat (H1 diterima). Hal ini dapat dilihat pada koefisien path keselamatan kerja terhadap karyawan sebesar 0,426 ($p=0,000<0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong – Papua Barat mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya pengaruh positif keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2014) bahwa peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan. Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa untuk mewujudkan Kinerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan peralatan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Moenir (2012), bahwa perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat pelindung yang sesuai dan baik.

D. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat (H2 diterima). Hal ini dapat dilihat pada koefisien path kesehatan kerja terhadap karyawan sebesar 0,195 ($p=0,000<0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong – Papua Barat mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya pengaruh positif kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik kesehatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Risqilah, (2019) yang menemukan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dan penelitian Widaningrum (2019) yang menemukan bahwa keselamatan kerja dengan produktifitas juga berpengaruh signifikan.

E. Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,149 ($p=0,039<0,05$) yang berarti disiplin kerja secara signifikan sebagai variabel mediasi atas hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi menyebabkan keselamatan kerja karyawan meningkat dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini yang menyatakan “H3: Peran Disiplin kerja sebagai mediasi berpengaruh positif dan signifikan Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Papua Cremona di Sorong, Papua Barat.” dapat didukung dan terbukti.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi

kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

F. Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,229 ($p=0,008<0,05$) yang berarti disiplin kerja secara signifikan sebagai variabel mediasi atas hubungan antara kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi menyebabkan kesehatan kerja karyawan meningkat dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat.

Menurut Hasibuan (2009) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Hariandja (2000:300) menyatakan “Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Disiplin kerja, dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat.

A. Implikasi praktis

Berdasarkan hasil analisis maka dapat direkomendasikan saran yaitu pihak PT Papua

Cremona di Sorong – Papua Barat perlu meningkatkan keselamatan kerja karyawan terutama pada indikator lingkungan kerja secara fisik sebagai indikator terendah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pimpinan perusahaan dapat menginstruksikan dan selalu mengingatkan karyawan untuk selalu meletakkan peralatan dengan baik dan di lokasi yang aman serta memberikan selalu rambu-rambu peringatan di sekitar alat-alat yang berpotensi bahaya dan juga selalu menjalankan pemeriksaan Ketika sebelum hingga sesudah waktu kerja agar selalu menggunakan APD. Meningkatkan Disiplin kerja terutama pada indikator sanksi/hukuman sangat diperlukan. Dengan memberikan sanksi atas kesalahannya agar kinerja tidak menurun sehingga target perusahaan akan menjadi terhambat. Dan yang paling dikhawatirkan akan terjadinya kelalaian hingga bisa berakibat pada kecelakaan kerja yang bisa berakibat luka-luka, kehilangan anggota tubuh dan bahkan kematian. Dengan adanya sanksi yang tegas maka karyawan pun akan selalu waspada terhadap peraturan yang sudah dibuat dan disepakati Bersama.

B. Implikasi untuk penelitian yang akan datang

Untuk itu peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini, dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan, produktifitas atau lainnya sehingga diharapkan akan memperoleh model yang paling tepat.

REFERENSI

Abdurahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

Al Kautsar, Indria. Swasto, Bambang. Al Musadieq. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan tetap bagian produksi PR.Sejahtera Abadi Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.

As'ad, Mohammad. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Galia Indonesia.

Bronkhorst, and Brenda Vermeeran. 2016. *Safety Climate, worker health and*

organizational health performance Testing aphysical, psychosocial and combined pathway, Vol. 9 No. 3, pp.270-289.

- Chaughey, Deirdre. 2015. *Best Practices to Promote Occupational Safety and Satisfaction: A Comparison of Three Noth American Hospitals” In International Best Practices in Health Care Management*, Vol 17 P.161-149.
- Dessler, Gary.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke Tujuh – Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dharma, Agus. 2018. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ghozali, Imam.2013. *Aplikasi Analisis Multi Variete Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Generrousdi, dan Damar Dapersal Dinar. *Peran “AHLI K3” dalam Mendorong Efektifitas Pengawasan K3 sangat Penting dan Strategis*. Vol 1, no 2, Desember 2004. Polindpg.ac.id.
- Haboubi, Choobineh, Ghanavati, Keshavarzi, Hosseini. 2017. *Safety and Health at Work*. Iran: Shiraz University of Medical Sciences.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kautsar, Indria Al dan kawan-kawan. 2013. *“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang)”*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Konradus, Danggur. 2013. *Keselamatan Kesehatan Kerja Membangun SDM Pekerja Yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*. Jakarta: Bangka Adinatha Mulia.

- Mahmud Soleman, Ignatius Jeffrey. 2017. *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*. Vol. 6 Issue 8, Agust 2017. ISSN 2319-4847.
- Mangkunegara and Waris. 2015. *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Akrida)*. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keenam*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Meilany and Ibrahim. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Multazam HT. 2015. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep*. Makassar: UIN Alauddin Makasar.
- Paramita, Catarina. 2012. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) APJ Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsof Exccel & SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Razak, Sarpan, Ramlan. 2018. *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia YAI.
- Razaq, Ismail, Achamad Junaedi, Lukman Hakim. 2012. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Rifai, M. 2009. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi kasus pada PT PG. Gempol Kerep Mojokerto)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta
- Robert L. Mathis & H. Jackson. 2011. *Human Resource Management. Edisi kesepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Salemba.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Bandung : Aldabeta.
- Sumaki, Taroreh, Soepeno. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Syafrina Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Pekanbaru: STT Ilmu Ekonomi Riau.
- Thaief, Baharuddin, Priyono, Idrus. 2015. *Effect of Training, Compensation, and Work Discipline Against Employee Job Performance (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Utami. 2017. *Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja (Studi Pada Divisi Industri PT. Barata Indonsia Gresik)*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja
- Wibowo, Endro. 2016. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang)*. Salatiga: STIE AMA Salatiga.
- Wijayanto, Astuti, Utami. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.

Yuni, Wieke, Djakfar, Ludfi, Thoyib, Armanu.
2012. *Pengaruh Budaya Keselamatan*

*Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap
Kinerja Proyek Konstruksi..*