

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT.Freeport Indonesia)

Nama : ALEKS TSENAWATME
Nim : 090812020
Dosen Pembimbing : 1. Dr.W.Rumawas,S.Sos,Msi
2. Drs.Sampel.M.Antow

ABSTRACT : This study entitled influence health and safety studies on the performance of the employees of the Department of Social Outreach and Local Development (SLD) and Community Relations (CR) PT Freeport Indonesia Personal safety is the protection of employees from injuries caused by accidents related to job . A safety risk aspects of the work environment that can lead to fire , fear of electricity , cuts, bruises , sprains , broken bones , organ damage , vision and hearing .

The purpose of this study was to Knowing What Occupational Health and Safety effect on Employee Performance in Social Ministry Outreach & Local Development / Community Relations (SLD / CR) PT Freeport Indonesia . This study uses a descriptive analysis and a quantitative approach using simple linear regression analysis techniques aided by the SPSS program . . Variables examined in this study consists of two variables , namely : (1) . Safety and health influence of independent (independent variables) are symbolized by X and (2) the employee's performance as the dependent variable (bound) are symbolized by Y.

In this study population were all employees of the Regional Office V Pawnshop Manado . Based on a simple regression analysis were done , it can be obtained regression equation is $Y = 19.835 + 0.461 X$. This indicates that the variable x the safety and health of employees have a significant effect on the performance of the Department of Social Outreach & Local Development / Community Relations (SLD / CR) PT Freeport Indonesia . Demonstrated a significant influence on the calculated F value = 12.089 . is significant because it means greater than F table = 4.00 . With a significance level of 0.001 which is much smaller than (< 0.05) mean safety and health and a significant positive effect on employee performance .

Keywords : Safety , Occupational Health , Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan

sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber

daya non-manusia yang di miliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki. Dan sumber daya manusia juga merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk salah satu program

pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Berikut definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli: Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut Mangkunegara (2002:163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah

maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) 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 Wehelmina Rumawas dalam penelitiannya 2012 menyatakan program jaminan sosial tenaga kerja merupakan program perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya, oleh karena itu perlu selalu diupayakan peningkatan jaminan sesuai perkembangan keadaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini

biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berikut definisi kinerja menurut para ahli:

Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kemudian menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Mathis dan Jackson (2000:78) Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan kehadiran di tempat kerja.

PT. Freeport Indonesia (PTFI) adalah perusahaan pertambangan di Indonesia yang merupakan afiliasi dari Freeport McMoRan Copper and Gold Inc. (FCX). Sebagai salah satu produsen tembaga dan emas terkemuka di dunia yang telah beroperasi di Timika Provinsi Papua selama lebih dari 40 tahun. Di dalam kurun waktu yang tidak sebentar tersebut maka melihat berbagai perubahan serta upaya-upaya pembangunan

berkelanjutan dalam berbagai bidang. Salah satu bidang yang sangat penting artinya bagi perusahaan adalah pengembangan masyarakat dan hubungan masyarakat.

Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT.Freeport Indonesia. Kedua departemen ini bertanggung jawab untuk berkoordinasi dengan pemangku kepentingan kunci perusahaan guna memastikan perusahaan selalu melaksanakan semua komitmen sosialnya, baik pada saat ini maupun sampai dengan saat penutupan tambang PT.Freeport Indonesia. Salah satu pemangku kepentingan PT.Freeport Indonesia yang berperan sentral dalam bidang ini adalah Lembaga Pengembangan Masyarakat Amungme dan Kamoro (LPMAMK), yang mengelola Dana Kemitraan PT.Freeport Indonesia.

Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Hubungan Masyarakat (CR) berada di bawah suatu divisi yang dinamakan Divisi Hubungan Eksternal yang di dalamnya juga terdapat bagian Hubungan Pemerintahan dan Departemen Tanggung Jawab Sosial Korporasi (CSR). Divisi ini dipimpin oleh seorang Executive Vice President (EVP) yang bertanggungjawab terhadap

pelaksanaan dan pengawasan kegiatan hubungan eksternal perusahaan dan melapor kepada Presiden Direktur PT.Freeport Indonesia.

Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT.Freeport Indonesia merupakan salah satu departemen yang bergerak pada bidang pengembangan masyarakat atau hubungan masyarakat. pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik sehingga karyawan mampu mengembangkan dan meningkatkan hubungan antara Masyarakat dan Perusahaan maka tercapai tujuan dari pada perusahaan.

Departemen Social Outreach & Local Development/Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia telah menerapkan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1. yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan pelindung.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Departemen Social Outreach & Local Development/Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia di Kuala Kencana Kabupaten Mimika Provinsi Papua. Mengingat luasnya kegiatan PT.Freeport Indonesia, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem manajemen program keselamatan dan kesehatan kerja di Departemen Social Outreach & Local

Development/ Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dibantu dengan program SPSS. Metode kuantitatif yaitu suatu metode yang menggunakan sistem pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengambilan data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan

b. Studi Dokumentasi

Yaitu dengan melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari Departemen Social Outreach & Local Development/Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.

Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini berjumlah 181 karyawan.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2007:73-74) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi *simple random sampling* karena pengambilan

sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini 64 responden

Definisi Operasional Variabel

- Variabel independent (X) yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.
- Variabel dependen (Y) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Dengan menggunakan dua instrument, yaitu keselamatan & kesehatan kerja, dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur.

Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Menurut Umar (2007:52) uji validitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM Stastitical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 19.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Item Instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga

dengan membandingkannya dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka valid.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008:54) Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi.

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan analisis frekuensi responden yang telah dilakukan, didapatkan hasil mengenai tanggapan responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja harus dapat memenuhi indikator membuat kondisi kerja yang aman,

pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan karyawan, serta pelayanan Kesehatan

Dari analisis frekuensi tersebut, telah didapatkan kesimpulan hasil bahwa bahwa 30 orang responden (46,9%) setuju akan Pertanyaan kondisi kerja yang aman pada perusahaan, pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, kemudian dari 34 orang responden (53,1%) berpendapat setuju mengenai penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pelayanan kebutuhan dan pelayanan kesehatan.

Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Social Outreach & Local Development/Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia.

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,163 menunjukkan bahwa 16,3% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 83,7% (100%-16,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kemudian pada tabel hasil dari perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi (beta) variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,461. Angka ini bernilai

positif, artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Departemen Social Outreach & Local Development/Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberika perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil F Test menunjukkan bahwa F hitung adalah 12,089 lebih besar dari F tabel 4,00 artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari ($<0,05$) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis studi dan pembahasan yang telah dibuktikan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Korelasi yang Kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan Departemen Social Outreach & Local Development/Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia.

2. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Atau kinerja karyawan akan meningkat apabila program keselamatan dan kesehatan kerja ditingkatkan.
3. Hasil perhitungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan analisis regresi menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Departemen Social Outreach & Local Development/Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia.

B. Saran

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi Departemen Social Outreach & Local Development/Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia, untuk mengetahui hal-hal yang harus mendapatkan perhatian, atau menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja para karyawan, serta berusaha lebih memahami kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya.
2. Disarankan juga adanya penelitian lanjutan, agar bisa meneliti lebih

spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan di Departemen Social Outreach & Local Development/Community Relation (SLD/CR) PT.Freeport Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

DR.Wehelmina Rumawas,2012.Usuln Penelitian Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Pekerja/Buruh, dari UNSRAT Manado.

Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Edisi Revisi 2011 Penerbit Fokusmedia Bandung.

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Edisi Revisi 2010 Penerbit Fokusmedia Bandung.

Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Ishardian, Gilang. 2010. Pengaruh Kondisi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dipo Lokomotif Daop IV. Semarang. Universitas Negeri Semarang. Diambil pada 25 September 2012 dari <http://lib.unnes.ac.id/5238/1/8635A.pdf>

Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. Human Resources Management, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.

Nurhayat, Wiji. 2012. Angka Kecelakaan Kerja di RI Masih Tinggi. Detik Finance. Diambil Pada Tanggal 13 dari <http://finance.detik.com/read/2012/10/16/120952/2063698/4/angka-kecelakaan-kerja-di-ri-masih-tinggi>

- Ranupandojo, Hedjrachman, & Suad, Husnan. 2002. Manajemen Personalia, Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persad.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suwarno, Prof. H. Bambang. 2005. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sulistyarini, Wahyu Ratna. 2006. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Sahabat Klaten. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Diambil pada 20 September 2012 dari idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf*
- Saputra, Dody. 2012. Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DyStar Colours Indonesia. Institut Pertanian Bogor. Diambil pada 29 September 2012 dari repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57093
- Umar, H. 2003. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Dr. Husein. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.