

Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Program Keselamatan, Kesehatan dan Beban Kerja

Sukaris^{1*}, Nur Aini Suharis¹, Asep Saepuloh¹

¹ Program Studi Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik

*email: sukaris21@umg.ac.id

ABSTRACT

Kata Kunci:
Keselamatan
Kerja;
Kesehatan
Kerja; Beban
Kerja ; Kinerja.

The performance of PT KAI's employees in the last three years has not experienced a significant increase, but the occupational safety and health variables have met work standards, while the workload variable has increased quite well. This study aims to analyze the effect of work safety variables, occupational health and workload on the performance of PT KAI employees. Researchers used a sample of 89 employees approach, analitechniques using multiple linear regression, coefficient of determination, instrument test, classical assumption test and hypothesis test. The results obtained show that all the variables under study are safety, Occupational health and workload have a significant effect on the performance of PT KAI employees. The research implication is that it is necessary to pay attention to factors that directly impact on performance, if not, it is possible that employee performance will decrease. Therefore it is necessary to do training, seminars, and others so that employees better understand the work so that performance also increases.

ABSTRAK

Kinerja karyawan PT KAI dalam tiga tahun terakhir belum mengalami peningkatan yang signifikan, akan tetapi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja sudah memenuhi standar kerja, sedangkan variabel beban kerja mengalami peningkatan yang cukup baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI. Peneliti menggunakan pendekatan sampel sebanyak 89 karyawan, Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa semua variabel yang diteliti yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI. Implikasi penelitian bahwa perlu diperhatikan faktor yang secara langsung dampaknya terhadap kinerja, jika tidak, dimungkinkan kinerja karyawan mengalami penurunan, oleh karena itu perlu dilakukan pelatihan-pelatihan, seminar, dan lain-lain supaya karyawan lebih memahami pekerjaan sehingga kinerja juga meningkat.

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan pada hakikatnya. SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebuah penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Disisi lain lingkungan juga menjadi bagian penting yang perlu mendapat perhatian, Laily dan Sukaris (2011) bahwa individu dalam organisasi tidak akan dapat terhindar dari suatu kondisi lingkungan kerja, di dalam lingkungan kerja yang menghadapi tuntutan organisasi yang cukup tinggi, akseleratif, target yang harus dicapai, beban pekerjaan, jam kerja yang overload dan serba harus cepat dan berkualitas. Dengan demikian agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta mau berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:43). Tika (2016:78) menyatakan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sementara Sukaris *et al.*,(2020), Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai atau melampaui dari standar yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan apa yang telah ditentukan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. KAI didirikan sesuai dengan akta tanggal 1 Juni 1999 No. 2, yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Sp.N., Notaris di Jakarta, dan kemudian diperbaiki kembali sesuai dengan akta tanggal 13 September 1999 No. 14. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan tanggal 1 Oktober 1999 No. C-17171 HT.01.01.TH.99 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Januari 2000 No. 4 Tambahan No. 240/2000. PT KAI berupaya meningkatkan kualitas SDM dengan cara terus memperbaiki kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan kerja, ketepatan waktu, dan teamwork dengan standar bobot 20% dari masing masing indikator penilaian kinerja. Metode penilaian kinerja menggunakan rating scale dimana nilai 100 – 91 menunjukkan kriteria SB (Sangat Baik), nilai 90,99 – 81 menunjukkan kriteria Baik), nilai 80,99 – 71 menunjukkan kriteria CB (Cukup Baik). Dan 70,99 – 61 menunjukkan kriteria KB (Kurang Baik). Pada tahun 2017 total skor kinerja karyawan mencapai 93,4% artinya kriteria kinerja karyawan termasuk dalam kategori SB (Sangat Baik),

pada tahun 2018 total skor kinerja karyawan mencapai 81,8% artinya kriteria kinerja karyawan menunjukkan termasuk dalam kategori B (Baik), dan pada tahun 2019 kinerja karyawan mencapai 70,8% artinya kriteria kinerja karyawan termasuk dalam kategori KB (Kurang Baik). Kesimpulan dari data tersebut bahwasanya dalam tiga tahun terakhir kinerja karyawan PT KAI mengalami penurunan yang disebabkan target KPI (Key Performance Index) terlalu tinggi sehingga realisasi KPI kinerja karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Panji dan Anoraga (2009) antara lain keselamatan kerja, kesehatan kerja, beban kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan. Hal ini didukung penelitian terdahulu milik Busyairi (2014), Saefulloh (2017), dan Puspita (2018). Menurut Mangkunegara (2011:53) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan konstruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain, hal ini sejalan dengan penelitian milik Busyairi (2014) bahwasanya keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain variabel keselamatan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan kerja.

Menurut Widodo (2015: 244) menjelaskan bahwa Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Puspita (2018) mengemukakan bahwasanya kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain variabel kesehatan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Danang Sunyoto (2015:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya, hal ini sejalan dengan penelitian milik Saefullah (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti diketahui fenomena gap yaitu kinerja karyawan PT KAI dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan, akan tetapi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja sudah memenuhi standar kerja, sedangkan variabel beban kerja mengalami peningkatan dalam tiga tahun terakhir, sehingga dalam tulisan ini tujuan yang ingin dicapai adalah

mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini dilakukan pada semua karyawan Dipo Lokomotif Surabaya Pasar Turi PT KAI (Persero) yang beralamat di JL. Lamongan No. 1 Kec. Bubutan Kota Surabaya 60172, Jawa Timur, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dipo Lokomotif Surabaya Pasar Turi PT KAI (Persero) yang berjumlah 119 karyawan, dalam penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu dengan menggunakan jenis strata yang merupakan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan menggunakan tabel krejcie dengan taraf kesalahan 5%. Sampel yang diteliti peneliti adalah 89 karyawan Dipo Lokomotif Surabaya Pasar Turi PT KAI (Persero).

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung terjun ke lapangan atau obyek penelitian untuk selanjutnya dikumpulkan sesuai dengan variabel yang diteliti dan kemudian diolah. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dengan memahami fenomena yang diteliti maka variabel yang ada di dalam penelitian ini adalah variabel Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja (Y).

Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik, yaitu melalui analisis regresi. Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), terhadap kinerja (Y), dengan persamaan; $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian pertama hasil penelitian disajikan hasil uji instrumen dengan uji validitas diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel telah valid. Sedangkan untuk uji instrumen dengan reliabilitas dihasilkan masing-masing variabel nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian Asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas yang menggunakan uji kolmogorov – smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.835, dari nilai signifikansi tersebut melebihi 0.05, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ hasil menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 artinya bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan untuk Uji heteroskedastisitas diketahui nilai signifikansi seluruh variabel dependen lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Estimasi perhitungan dengan regresi linear berganda yang datanya diolah menggunakan program SPSS didapatkan formulasi model $Y = 10.020 + (-0.591X1) + 0.402X2 + 0.889X3$, hasil estimasi ini dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi keselamatan kerja (b) = - 0.591, Artinya koefisien regresi negatif (searah) sebesar - 0.591. Jika keselamatan kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT KAI Dipo Lokomotif Surabaya (Y) menurun sebesar -0.591 dengan anggapan kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) tetap. Demikian juga koefisien regresi kesehatan kerja (b) = 0.402, artinya koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.402. Jika kesehatan kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT KAI Dipo Lokomotif Surabaya (Y) meningkat sebesar 0,402 dengan anggapan keselamatan kerja (X1) dan beban kerja (X3) tetap. Sedangkan hasil estimasi koefisien regresi beban kerja (b) = 0.889, artinya koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.889. Jika beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT KAI Dipo Lokomotif Surabaya (Y) meningkat sebesar 0,889 dengan anggapan keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) tetap. Koefisien determinasi menunjukkan hasil Adjusted R Square sebesar 0.363, hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan beban kerja berpengaruh 36.3% sedangkan sisanya ($100\% - 36.3\% = 63.7\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel independen dengan kriteria keputusan melihat nilai signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak H_a diterima, dan jika nilai signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima H_a ditolak. Hasil menunjukkan bahwa Uji t antara variabel keselamatan kerja (X1) dengan kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu 0.013, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Uji t antara variabel kesehatan kerja (X2) dengan kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu 0.001, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y), dan uji t antara variabel beban kerja (X3) dengan kinerja (Y) menunjukkan

bahwa nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu 0.000, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel beban kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti olah dengan menggunakan alat bantuan SPSS 16.0 for windows maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil dengan Pembuktian hipotesis regresi secara parsial (uji t) ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Beban Kerja, secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja Karyawan.

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja; hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah negatif artinya semakin bagus keselamatan kerja maka akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0.363 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja sebesar 36.3% dan sisanya 63.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar penelitian ini. Beberapa indikator keselamatan kerja seperti alat-alat pelindung kerja, ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja, petunjuk kerja yang jelas, dan penerangan di ruang kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2013:162), bahwa dengan adanya program keselamatan kerja dengan aspek keselamatan sebagai acuan seperti program pelatihan keselamatan membuat pekerja menjadi lebih terlatih, terampil, dan berhati-hati dalam bekerja, program publikasi keselamatan kerja memotivasi karyawan untuk selalu bekerja dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatannya, program kontrol lingkungan kerja mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, program kesadaran keselamatan dapat menciptakan rasa aman dan tenang pekerja saat bekerja. Apabila program – program keselamatan berhasil diterapkan, maka dapat memberikan pengaruh positif secara luas terutama dalam hal meningkatkan kegairahan, kinerja, dan partisipasi kerja dari tenaga kerja. Sejalan dengan penelitian milik Busyairi (2014) bahwasanya keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja yang semakin meningkat maka kinerja karyawan menurun, artinya keselamatan kerja pada PT KAI Dipo Lokomotif Surabaya belum sepenuhnya mempengaruhi kinerja karyawan, karena dirasa lingkungan kerja yang mereka tempati sudah merasa aman dan nyaman.

Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja; hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin baik kesehatan kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0.363 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan kerja sebesar 36,3% dan sisanya 63.7% di

pengaruhi oleh faktor lain yang diluar penelitian ini. Beberapa indikator kesehatan kerja seperti persediaan alat-alat K3, ruang kerja yang sehat dan bersih, penghijauan, pembersihan area kerja, Medical Check Up. mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Suma'mur (20015:74) menerangkan bahwa program kesehatan kerja seperti Medical Check Up setiap bulan, penilaian risiko kesehatan secara Online, program penurunan berat badan, pemeriksaan biometri (mengukur tekanan darah, berat badan, tinggi badan, indeks massa tubuh), kelas fitness, reimburse untuk biaya keanggotaan Ayn, program penyuluhan mengenai bahaya rokok, suntik flu, pencegahan penyakit kronis, pembinaan kesehatan dan gaya hidup kesehatan kerja berguna untuk mewujudkan tenaga kerja sehat, dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian milik Puspita (2018) mengemukakan bahwasanya variabel kesehatan kerah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja; Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi beban kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0.363 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 36.3% dan sisanya 63.7% di pengaruhi oleh faktor lain yang diluar penelitian ini. Beberapa indikator beban kerja seperti target yang harus dicapai pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan merusakkan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, standar pekerjaan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, penggunaan waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar) mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Hariyono (2015:39) menyatakan bahwa kondisi pekerjaan yang berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif akan menyebabkan karyawan stres, tidak nyaman, dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berakibat pada menurunnya kinerja dan sebaliknya apabila terlalu sedikit beban kerja yang diberikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif kepada karyawan akan membuat karyawan nyaman, dan menerima dengan senang hati ketika melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sejalan dengan penelitian milik

Saefullah (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya. Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI (Persero) Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya. Implikasi manajerial bagi perusahaan adalah perusahaan sebaiknya memperhatikan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan beban kerja agar karyawan PT KAI Dipo Lokomotif Pasar Turi Surabaya agar merasa nyaman untuk bekerja dan berdampak akan meningkatnya kinerja. Implikasi pada penelitian yang akan datang adalah peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, tingkat pendidikan, budaya organisasi, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja perlu di kaji dengan variabel moderasi yaitu variabel kompensasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busyairi, M. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Universitas Mulawarman*
- Laily, N. & Sukaris (2011). Burnout Tenaga Pendidik Wanita Ditinjau dari Lingkungan Kerja Psikologis dan Dukungan Sosial. In *Prosiding Seminar Nasional & Internasional* (Vol. 1, No. 1).
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Puspita, A. (2018). Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Usaha Tani Maju Kab Kediri. *Jurnal Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*
- Saefullah, Encep. (2017). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal AKADEMIKA*; Vol. 15. No.2 Agustus 2017
- Sukaris, S., Prathiwi, M. P., & Pristyadi, B. (2020). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(1), 15-21
- Suma'mur. (2015). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. CV. Sagung Seto. Jakarta.

- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Tika, P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR