

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja an Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Utama Karya Infrastruktur di Padang Pariaman

¹Rudy Adi Chandra, Yohny Anwar²

^{1,2}Universitas Pembangunan Panca Budi

¹rudy_adi_chandra@yahoo.co.id, yohnyanwar@dosen.pancabudi.ac.id²

ABSTRACT.

Occupational health safety is very important to pay attention to, especially for heavy work employees who must prioritize K3. Employees of PT Utama Karya Infrastruktur who carry out heavy and dangerous work must certainly care about occupational health safety. However, to obtain good performance, occupational health safety is not a major factor in making employees good in their own performance. This study used a quantitative approach with SPSS23 and Microsoft Excel 2019 tools. The results showed that the effect of X1 on Y sign 0,647 > 0,05 and the calculated value of 0,470 < 2,051 so that it can be concluded that H1 has no positive and significant influence of occupational health safety on employee performance. The effect of X2 on Y sign 4,500 > 2,051 so that it can be concluded that there is a positive and significant influence between the work environment and employee performance. Then the value of 93.7% which shows that there is a partial influence between variables X1 and X2 on Variable Y of 93.7%, the remaining 7.3% is influenced by other variables.

Keywords: *Occupational health safety, work environment, employee performance*

ABSTRAK.

Keselamatan kesehatan kerja memang sangat penting untuk diperhatikan terutama pada karyawan kerja berat yang harus mengutamakan K3. Karyawan PT Utama Karya Infrastruktur yang kesehariannya melakukan pekerjaan berat dan berbahaya tentunya harus memperdulikan keselamatan kesehatan kerja. Akan tetapi untuk memperoleh kinerja yang baik, keselamatan kesehatan kerja tidak menjadi faktor utama dalam menjadikan karyawan baik dalam kinerjanya sendiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat bantu SPSS23 dan Microsoft Excel 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh X1 Terhadap Y sign 0,647 > 0,05 dan nilai hitung 0,470 < 2,051 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh X2 terhadap Y sign 4,500 > 2,051 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian nilai 93,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang parsial antara variable X1 dan X2 terhadap Variabel Y sebesar 93,7% sisanya 7,3% dipengaruhi oleh variable lain.

Kata Kunci: *Keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan dua hal yang penting. Oleh sebab itu, semua perusahaan kontraktor diwajibkan menyediakan semua keperluan peralatan/kelengkapan perlindungan diri atau *Personal Protective Equipmen* (PPEP) untuk semua tenaga pekerja. Hal ini diwajibkan pada seorang pekerja yang bekerja dalam suatu lingkungan konstruksi, karena dalam proses tersebut bisa saja terjadi kecelakaan ataupun bahaya yang kemungkinan bisa terjadi dalam proses tersebut.

Manajemen K3 merupakan bagian penting dari struktur organisasi K3 itu sendiri. Manajemen K3 itu sendiri meliputi tanggung jawab, pekerjaan prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan. untuk pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan pada bidang konstruksi. Dalam keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kebijakan dalam pengendalian resiko yang berdampak dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Maka dari itu manajemen K3 sangat dibutuhkan sebagai pihak yang bertanggung jawab selama proses pembangunan berlangsung. Sehingga proses pelaksanaan K3 dapat dilaksanakan dengan baik sehingga potensi terjadinya kecelakaan kerja dapat di minimalisir.

Saat ini banyak berbagai sumber berita elektronik dan artikel dikoran yang gencar membahas masalah pengembangan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Berbagai perusahaan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif, dan bertujuan untuk mendukung

Proses peningkatan kinerja karyawan. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien¹. Faktor lain sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah praktek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dalam organisasi.

Menurut Mondy keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan perkerjaan². Resiko keselamatan merupakan aspek - aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, bahaya aliran listrik, terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian anggota tubuh, pengelihatan, dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik³. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam

¹ Mathis, RL & Jackson, JH. 2006, *Human Resource Management*, 10th edn, (D. Angelica, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.

² Mondy, W.R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

³ Saranya, K.2014, Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A General Perspective. *International Journal on Global Business Management and Research*, vol. 2 (2)

lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosional atau gangguan fisik. Kedua konsep tersebut dikenal dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Berbagai perusahaan menerapkan konsep K3 guna menciptakan lingkungan yang kondusif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan⁴. Praktek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan menjamin karyawan dalam aktivitasnya. Jaminan tersebut membuat karyawan merasa aman dalam segala kegiatan sehingga meningkatkan produktivitas. Konsep K3 biasanya dikenal dalam satu kesatuan praktek, namun pada kenyataannya faktor pembentuk dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki banyak perbedaan, sehingga penting untuk memperhatikan detail dari praktek kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Praktek K3 yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja memang secara langsung berpengaruh pada kinerja. Namun dalam perusahaan ada faktor kepuasan kerja yang dapat menjadi penentu lain dalam kinerja karyawan. Menurut dalam sebuah penelitiannya yang membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja.⁵ Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Tengilimoglu dengan hasil yang sama bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja. Dalam hal ini kita bisa mengukur pengaruh secara tidak langsung dari keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja.

Selain keselamatan kesehatan kerja, tinggi dan rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan. Menurut McCoy & Evans dalam Chaudhry⁶ menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang di tugaskan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimulai dari metode pekerjaan hingga alat yang di gunakan. Sama halnya dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor dari pada lainnya seperti hasil yang di capai dan berpendapat bahwa kepuasan kerja

⁴ Munandar, R.M., Endang, S.A., M. Hakam, S.M.2014. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 No. 1.

⁵ Ahmad, Sattar dan Nawaz.2017. The Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in The Relationship between Occupational Health & Safety and Employees' Performance. *Gomal Journal of Medical Sciences*. Vol. 15, No. 1.

⁶ Iqbal Chaudhry, N., Ali Jariko Assistant Professor, M., Mushtaque, T., Ali Mahesar Assistant Professor, H., & Ghani, Z.2017. Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*, 44(22), 33-48.

merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahannya sendiri (internal) dan di dukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja itu sendiri⁷.

Faktor-faktor seperti keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang di dapatkan oleh suatu karyawan tentu akan mempengaruhi karyawan tersebut, apabila keselamatan kesehatan kerja dapat menciptakan rasa aman, nyaman dalam bekerja dan tidak akan menimbulkan kecelakaan atau penyakit kerja, kondisi tersebut akan menjadikan karyawan puas dengan pekerjaannya. Menurut Sinambela⁸ bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor psikologi yang meliputi keterampilan karyawan, faktor finansial seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang di berikan dan promosi. Faktor lainnya adalah faktor kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh hasil menunjukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan, dan perusahaan perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja⁹. Menurut Saranya¹⁰ kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dalam lingkungan industri. Pekerja yang puas akan menghasilkan iklim industri yang lancar dan kondusif dan pekerja yang puas merupakan individu kreatif dan inovatif.

Kementerian Ketenagakerjaan meminta seluruh perusahaan Tanah Air menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang terdapat dalam aturan baru Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun 2018. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (PPK & K3), Sugeng Priyanto mengatakan masalah kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di Indonesia belum mendapat perhatian yang proposional. Dalam beleid baru ini diatur memberikan pedoman baru mengenai nilai ambang batas (NAB) faktor fisika dan kimia, standar faktor biologi, ergonomi dan psikologi. Lalu juga diatur persyaratan higiene dan sanitasi, termasuk kualitas udara dalam ruangan. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, dari Januari hingga Agustus tahun lalu, angka kecelakaan kerja mencapai 80.392 kasus. Di tahun 2016, angka kecelakaan kerja mencapai 105.182 kasus yang mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya mencapai 110.285 kasus.

⁷ Sinabela, Lijan poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*, Bumi Aksara, Jakarta. h.35

⁸ Sinabela, Lijan poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. h.86

⁹ Raziq, A., & Maulabakhsh, R.2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, hal. 717–725.

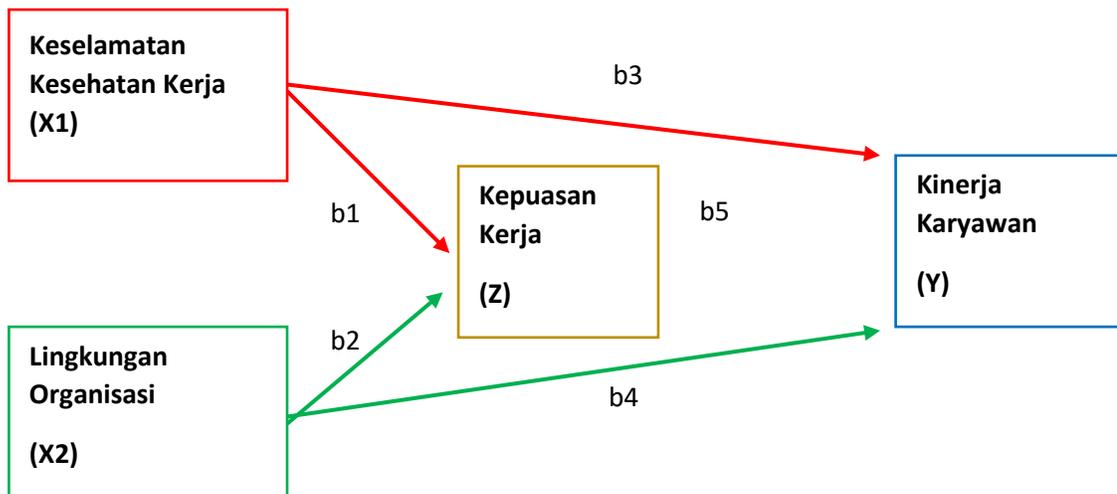
¹⁰ Saranya, K.2014, Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A General Perspective. *International Journal on Global Business Management and Research*

Meski angka kecelakaan kerja mengalami penurunan, namun perlu perhatian serius untuk peningkatan K3 (www.industri.bisnis.com).

METODE PENELITIAN

Peneliti akan melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini diukur dari data yang terdiri dari angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik¹¹. Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan¹².

Berikut diagram jalur yang digunakan peneliti dalam jurnal ini:



¹¹ Creswell, J.W.2014. *Research Design; Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches.* SAGE Publications

¹² Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* PT Alfabet. Bandung

HASIL DAN PEMBAHASAN

a Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk menguji data-data yang telah didapatkan, maka perlu adanya uji validitas dan uji reabilitas terhadap hasil dari angket tentang pengaruh keselamatan kesehatan kerja terdapat 20 pertanyaan kuesioner dengan validitas $<0,05$ artinya data yang dimasukkan dinyatakan valid dalam variabel keselamatan kesehatan kerja.

Dalam uji reliabilitasnya menyentuh angka Cronbach's Alpha sebesar 0,971 untuk 20 item kuesioner. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6 atau 60 % maka data tersebut reliabel. Artinya variabel X1 telah teruji reliabilitasnya.

Untuk menguji data-data yang telah didapatkan, maka perlu adanya uji validitas dan uji reabilitas terhadap hasil dari angket tentang pengaruh keselamatan kesehatan kerja terdapat 20 pertanyaan kuesioner dengan validitas $<0,05$ artinya data yang dimasukkan dinyatakan valid dalam variabel keselamatan kesehatan kerja.

Dalam uji reliabilitasnya menyentuh angka Cronbach's Alpha sebesar 0,937 untuk 14 item kuesioner. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6 atau 60 % maka data tersebut reliabel. Artinya variabel X2 telah teruji reliabilitasnya.

Untuk menguji data-data yang telah didapatkan, maka perlu adanya uji validitas dan uji reabilitas terhadap hasil dari angket tentang pengaruh keselamatan kesehatan kerja terdapat 12 pertanyaan kuesioner dengan validitas $<0,05$ artinya data yang dimasukkan dinyatakan valid dalam variabel keselamatan kesehatan kerja.

Dalam uji reliabilitasnya menyentuh angka Cronbach's Alpha sebesar 0,937 untuk 12 item kuesioner. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6 atau 60 % maka data tersebut reliabel. Artinya variabel Y telah teruji reliabilitasnya.

Untuk menguji data-data yang telah didapatkan, maka perlu adanya uji validitas dan uji reabilitas terhadap hasil dari angket tentang pengaruh keselamatan kesehatan kerja

terdapat 20 pertanyaan kuesioner dengan validitas $<0,05$ artinya data yang dimasukkan dinyatakan valid dalam variabel keselamatan kesehatan kerja.

Dalam uji reliabilitasnya menyentuh angka Cronbach's Alpha sebesar 0,973 untuk 16 item kuesioner. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6 atau 60 % maka data tersebut reliabel. Artinya variabel Z telah teruji reliabilitasnya.

Uji Normalitas

Dalam uji normalitasnya, jika angka normalitas $>0,05$ maka uji normalitas sudah dikatakan normal. Dalam uji Sample Kolmogorov-Smirnov Test dihasilkan $0,011 > 0,05$ maka dapat dikatakan variabel-variabel yang digunakan dalam katagori normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika VIF dibawah atau <10 dan tolerance value diatas $>0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan uji multikolinieritas diketahui nilai variable X1 dan variable X2 adalah $3,570 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,280 > 0,1$, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji Heteroskedastisitas melalui Scatterplot membentuk pola-pola tertentu yang menyebar, artinya dalam data-data tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas setelah dilakukan analisis tersebut.

Analisis Regresi

Regresi linear sederhana

Analisis linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

Z = Kepuasan kerja

e = Error

2. Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Oleh karena itu analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 variabel. Bentuk umum dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Z + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan a = Konstanta

X₁ = Keselamatan Kesehatan Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

Z = Kepuasan kerja

e = Error

Berikut penjelasannya:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.857	4.44801

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Keselamatan kesehatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,857 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara simultan (Bersama-sama) sebesar 85,7%

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R₂) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R₂ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel

independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Maka diperoleh data sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.857	4.44801

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Keselamatan kesehatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Diketahui nilai R Square 0,937 atau 93,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang parsial antara variable X1 dan X2 terhadap Variabel Y sebesar 93, 7% sisanya 7,3% dipengaruhi oleh variable lain.

4. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2013) uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter

(bi) sama dengan nol, atau

$$Ho : bi = 0$$

Artinya adalah apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$HA : bi \neq 0$$

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji t apabila nilai sign <0,05 atau nilai t hitung >t table maka dapat berpengaruh variable X terhadap variable Y dan begitu juga sebaliknya

Berikut penjelasannya:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.394	3.754		.105	.918	
	Keselamatan kesehatan kerja	.048	.103	.090	.470	.647	.280
	lingkungan kerja	.802	.178	.859	4.500	.001	.280

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Uji t

1. Pengaruh X1 Terhadap Y sign 0,647 > 0,05 dan nilai hitung 0,470 < 2,051 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh X2 terhadap Y sign 4,500 > 2,051 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan PT Utama Karya Infrastruktur di Padang Pariaman dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka sendiri. Sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Memang kondisi lingkungan kerja sebenarnya adalah faktor yang menjadi pengaruh yang begitu kuat sehingga tidak jarang kadang pekerja menjadi resign hanya karena faktor lingkungan kerja yang tidak baik. Keselamatan kesehatan kerja nampaknya tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan bekerja para karyawan PT Utama Karya Infrastruktur di Padang Pariaman

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Sattar dan Nawaz.2017. The Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in The Relationship between Occupational Health & Safety and Employees' Performance. *Gomal Journal of Medical Sciences*. Vol. 15, No. 1.
- Creswell, J.W.2014. *Research Design; Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. *Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Iqbal Chaudhry, N., Ali Jariko Assistant Professor, M., Mushtaque, T., Ali Mahesar Assistant Professor, H., & Ghani, Z.2017. Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*, 44(22), 33–48.
- Mathis, RL & Jackson, JH. 2006, *Human Resource Management*, 10th edn, (D. Angelica, Penerj), Jakarta,Salemba Empat.
- Mondy, W.R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, R,M., Endang, S.A., M. Hakam, S.M.2014. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 No. 1.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R.2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction.*Procedia Economics and Finance*, hal. 717–725.
- Saranya, K.2014, Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A General Perspective. *International Journal on Global Business Management and Research*, vol. 2 (2)
- Sinabela, Lijan poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung.