

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT. Pelindo IV cabang Terminal Petikemas Makassar)**

Besse Qabliah Ramadhani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

besseqabliah@gmail.com

Abstrak: Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan pendekatan yang digunakan yakni metode survey serta desain penelitian bersifat asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan yakni regresi linier sederhana. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar, yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana yaitu $Y=11,063 + 0,468$, dan berpengaruh signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$, t-hitung sebesar $7,009 > t\text{-tabel } 1,674$. Adapun nilai R Square sebesar 0,481 angka ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 48,1% adapun sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja

Abstract: The Effect of the Implementation of Occupational Health and Safety Management Systems on the Performance of PT Employees. Pelindo IV (Persero) Makassar Container Terminal Branch. The purpose of this study was to determine the effect of the implementation of the occupational safety and health management system on the performance of the employees of PT. Pelindo IV (Persero) Makassar Container Terminal branch. The type of research used is quantitative and the approach used is the survey method and the research design is associative. The sample used in this study were 55 employees of PT. Pelindo IV (Persero) Makassar Container Terminal branch. The data used are primary data and secondary data obtained using observation techniques, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used is simple linear regression. The results of the research after the data were processed by SPSS showed that the Occupational Health and Safety Management System had a positive and significant effect on the Employee Performance of PT. Pelindo IV (Persero) Makassar Container Terminal branch, which can be shown through a simple regression equation, namely $Y = 11.063 + 0.468$, and has a significant effect with a value of $0,000 < 0.05$, t-count of $7,009 > t\text{-table } 1,674$. The R Square value of 0.481, this figure indicates that the Occupational Health and Safety Management System variable in this study contributed 48.1% of the influence, while the remaining 51.9% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Occupational Health and Safety Systems, Performance

PENDAHULUAN

Program pembangunan nasional dalam memasuki era industrialisasi dan globalisasi ditandai dengan semakin meningkatnya pertumbuhan industri yang menggunakan proses dan teknologi canggih. Sehingga perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja yang mampu meningkatkan dan menjaga produktivitas perusahaan.

Tenaga kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan. Perusahaan dalam memikirkan target yang akan dicapai harus memikirkan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja salah satunya adalah dengan pemberian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada para karyawan. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan norma yang wajib diterapkan oleh perusahaan.

PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang mempunyai jumlah pekerja sebanyak 1.859 orang yang terdiri dari tenaga kerja *shift* dan *nonshift*. Terminal Petikemas merupakan salah satu segmen usaha yang ditawarkan oleh PT. Pelindo IV (Persero) kepada pengguna jasa kepelabuhanan khususnya jasa pelayanan petikemas.

Berikut pencapaian kinerja segmen usaha Terminal Petikemas Makassar secara umum yang berdampak pada kegiatan bongkar muat dipelabuhan serta kondisi ekonomi global yang berpengaruh pada peningkatan kegiatan kepelabuhanan:

Tabel 1. Perbandingan Trafik RKA Tahun 2019 dan Realisasi Tahun 2019

Jenis Beban	Satuan Unit	Tahun 2019			Tahun 2019	
		2019	RA 2019	2019	2019-2019	2019-2019
Aris Petikemas Container Fee	Box	1.870,2%	1.889.000	1.928.922	194,74%	102,83%
	Teas	2.298,88%	2.272.909	2.277.948	100,07%	104,25%
	Teas	25.103,35%	25.466.645	25.877.028	101,6%	104,46%

Sumber: Data Sekunder 2020

Dengan pencapaian yang diterima Terminal Petikemas Makassar tentunya tidak terlepas dari peran penting dari usaha dan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Dengan demikian karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai asset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin.

Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia 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 keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut riset yang dilakukan badan dunia *International Labour Organoization (ILO)* menghasilkan kesimpulan, setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal, setara dengan satu orang setiap 12 detik atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Jumlah pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan wanita, karena mereka lebih mungkin melakukan pekerjaan-pekerjaan berbahaya. Secara keseluruhan kecelakaan di tempat kerja telah menewaskan 350.000 orang. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun. (Lestari, 2007)

Tujuan dari dibuatnya program K3 yakni untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja seharusnya menjadi prioritas utama dalam suatu perusahaan, namun sayangnya tidak semua perusahaan memahami akan

pentingnya K3 dan mengetahui bagaimana cara mengimplementasikannya dengan baik dalam lingkungan perusahaan. Kepala Subdirektorat Pengkajian dan Standarisasi Kementerian Ketenagakerjaan M. Idham menerima laporan sejumlah perusahaan di Indonesia sebanyak 211.532 pada tahun 2018 pada masing-masing provinsi. Tetapi yang menerapkan kurang dari 10%. Masih rendahnya kesadaran perusahaan yang ada di Indonesia dan kurangnya kesadaran pegawai terhadap risiko yang dapat terjadi yang berdampak pada tingginya risiko kecelakaan di tempat kerja. Idham menyebutkan data per Juli 2018, sebanyak 5.318 kecelakaan kerja terjadi. Diakui Idham, kementerian ketenagakerjaan belum dapat melakukan pengawasan secara maksimal terhadap perusahaan.

Potensi kerugian perusahaan akibat lemahnya implementasi K3 sangat besar diantaranya yaitu terganggunya proses produksi dan perbaikan alat yang rusak karena kecelakaan kerja serta perusahaan kehilangan kesempatan mendapatkan keuntungan karena rendahnya kinerja karyawan (Sugeng, 2005)

Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tanggung jawab semua pihak terutama pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 1 ayat 1 No. 50 tahun 2012 tentang ketentuan umum SMK3 menyatakan bahwa SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengambilan risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja itu dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi kerja tidak memenuhi persyaratan. (Silalahi, 2011).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan

penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Sugeng, 2005).

Terminal Petikemas merupakan salah satu segmen usaha yang ditawarkan oleh PT. Pelindo IV (Persero) kepada pengguna jasa kepelabuhanan khususnya jasa pelayanan petikemas. Aktivitas Terminal Petikemas yaitu bongkar muat kapal dimana potensi bahaya yang ditimbulkan perusahaan ini salah satunya adalah kemungkinan petikemas terjatuh saat dipindahkan, tertimpa petikemas atau alat berat yang digunakan pada saat proses kerja di lapangan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja mengingat bahwa pekerjaan yang dilakukan mengandung resiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerjanya.

KAJIAN LITERATUR

Keselamatan Kerja

Menurut Rivai (2005:413) keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Swasto (2011:107) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Kesehatan Kerja

Menurut Moenir (1983:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Menurut Mannulang (1990:87): "kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja

memperoleh keadaan sempurna baik fisik, mental, maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal". Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai terjamin keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social, dan psikologis
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindung dalam bekerja

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala, (2007) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, serta pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sugeng (2003:171) Hukum kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, dan Surat Edaran, antara lain:

1. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003
2. Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1/1997
3. Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992
4. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2.
5. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 14/1993.
6. Keputusan Presiden, Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja No. 22/1993
7. Peraturan Menteri Perburuahan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan, serta Penerangan dalam Tempat Kerja No. 7/1964.
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan Keselamatan Kerja No. 2/1980.
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No. 3/1982.

Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kaynak, *et al.* (2016) terdapat lima dimensi K3, yaitu:

1. Pencegahan Bahaya Kerja
2. Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3. Mendukung Keselamatan dan Kesehatan Kerja
4. Mendukung Pertolongan Pertama dan Pelatihan
5. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kinerja Karyawan

Paseng (2013) Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja dan

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Supriyanto (2010: 280) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Mangkunegara (2005:123) mengemukakan faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Indikator Kinerja

Priansa (2014), menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
3. Kemandirian (*Dependability*)
4. Inisiatif (*Initiative*)
5. Adaptabilitas
6. Kerjasama

Hubungan antara Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sudarmanto, 2009) membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja.

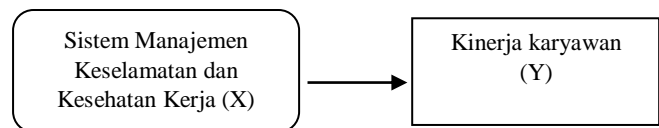
Menurut (Suwanto, 2014) Faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan

yakni kemampuan dan pengalaman, dipengaruhi oleh praktik-praktik HR (*Human Resource*) dan lingkungan kerja.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Suwanto bahwa faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan yakni salah satunya lingkungan kerja. Dengan penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja yang baik akan mempengaruhi lingkungan kerja aman, sehat dan sejahtera bagi para karyawan sehingga akan tercapai suasana aman, sehat, dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja yang sehat fisik, mental, sosial, dan bebas kecelakaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan tentang teori tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan di atas, berikut kerangka penelitian ini



Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X), yang akan diuji apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan kerangka pikir diatas maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian adalah:

Ha: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Pelindo (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar”

METODE PENELITIAN

Metode Dasar Penelitian

Variabel penelitian yang terdapat pada rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- Variabel Dependen yaitu, Kinerja Karyawan
- Variabel Independen yaitu, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan sumber data primer langsung dari karyawan PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan teknik Proporsional Stratified Random Sampling.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Populasi adalah karyawan PT. PELINDO IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar berjumlah 126 orang, diperoleh besar sampel adalah 55 orang. Populasi sendiri terbagi ke sembilan bagian (manajer bagian, asisten manajer, deputy manajer, supervisor manajer, bagian perencanaan dan operasi, bagian keuangan, bagian SDM dan umum, bagian teknik, dan bagian system informasi). Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus

$$n = \frac{\text{populasi bagian}}{\text{jumlah populasi keseluruhan}} (\text{jumlah sampel yang ditentukan})$$

$n =$ Ukuran sampel/ jumlah sampel perbagian

Populasi bagian = jumlah karyawan setiap bagian

Jumlah populasi keseluruhan = jumlah keseluruhan populasi

Jumlah sampel yang ditentukan = 55 responden

Data yang dikumpulkan dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut :

1. Identitas responden, meliputi latar belakang responden (Nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan bagian/sub bagian).

2. Data mengenai tanggapan responden terhadap variabel-variabel system manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang terminal Petikemas Makassar Pada bagian ini akan diberikan pernyataan kemudian jawaban berupa opsi-opsi yang berbentuk rentang nilai. Opsi-opsi yang berbentuk rentang nilai ini sering disebut dengan pengukuran skala likert ini merupakan alat ukur, seperti pada dibawah ini :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Kurang setuju

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

Kemudian setelah data kuesioner telah terisi sepenuhnya, barulah kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Pada penelitian ini alat ukur berupa kuesioner diuji coba terlebih dahulu pada responden uji coba. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mengetahui valid tidaknya suatu butir soal maka koefisien korelasi tiap butir tersebut dikonsultasikan dengan table *r Product Moment* dengan taraf signifikansi 5 %. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan



sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS, dengan fasilitas Cronbach Alpha. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60. Jika nilainya lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner penelitian ini tidak reliabel.

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang meneliti pengaruh sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian akan dicari tahu bagaimana kekuatan pengaruh tiap-tiap variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, pada penelitian ini metode analisis yang digunakan yaitu:

Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan digunakan analisis Regresi Linear Sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

X = Variabel bebas (Pengembangan SDM)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Analisis Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah metode analisis terhadap data berupa angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis ini digunakan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini

dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ (0,05) maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Dan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $sig < \alpha$ (0,05) maka variabel bebasnya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2014:126) untuk mendapatkan nilai korelasi (R) variabel X dan Y serta nilai korelasi determinasi (R Square). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,20	Sangat Rendah
2	0,21 – 0,40	Rendah
3	0,41 – 0,60	Sedang
4	0,61 – 0,80	Kuat
5	0,81 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:242)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel (X)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1	0,675	0,265	Valid
X.2	0,403	0,265	Valid
X.3	0,357	0,265	Valid
X.4	0,467	0,265	Valid
X.5	0,334	0,265	Valid
X.6	0,545	0,265	Valid
X.7	0,458	0,265	Valid
X.8	0,510	0,265	Valid
X.9	0,567	0,265	Valid
X.10	0,552	0,265	Valid
X.11	0,399	0,265	Valid
X.12	0,613	0,265	Valid
X.13	0,554	0,265	Valid
X.14	0,720	0,265	Valid
X.15	0,683	0,265	Valid
X.16	0,568	0,265	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,486	0,265	Valid
Y.2	0,673	0,265	Valid
Y.3	0,622	0,265	Valid
Y.4	0,609	0,265	Valid
Y.5	0,739	0,265	Valid
Y.6	0,564	0,265	Valid
Y.7	0,621	0,265	Valid
Y.8	0,791	0,265	Valid
Y.9	0,545	0,265	Valid
Y.10	0,769	0,265	Valid

Sumber : Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,265, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel diatas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,827	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,833	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,827 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,833 lebih besar dari 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel atau handal untuk diuji.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Persamaan Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.063	4.483		2.468	.017
SMK3	.468	.067	.694	7.009	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis di atas, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dalam kasus ini, persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,063 + 0,468 X$$

1. Nilai konstanta 11,063, artinya apabila variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 11,063.

2. Nilai koefisien regresi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja 0,468, tingkat signifikansi uji-t (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 46,8%, jika Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja meningkat sebesar 1%.

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.468	.017
	SMK3	7.009	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu nilai t-hitung variable Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 7,009 lebih besar dari t-tabel 1,674 dengan taraf signifikansi 0,000 taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis pada penelitian ini menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar.

2. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.471	3.11410

a. Predictors: (Constant), SMK3

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R^2 sebesar 0,481 (48,1%) berada pada interval koefisien antara 0,40–0,599 yang berarti bahwa hubungan variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) masuk dalam kategori sedang. Dengan nilai sebesar 0,481 atau 48,1%. Artinya, kemampuan variabel SMK3 (X) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 48,1%, adapun sisanya sebesar 51,9% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar.

Pada pernyataan ke-1 “Manajemen perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya” terdapat 4 orang menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada karyawan tersebut tidak terdapat pengawasan yang intensif dari manajemen perusahaan.

Pada pernyataan ke-4 “Perusahaan menciptakan komunikasi yang baik dengan semua karyawan” terdapat 3 orang menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menyatakan masih ada karyawan yang merasa komunikasi dengan karyawan lain belum baik atau perusahaan masih harus mengadakan atau menciptakan program untuk menciptakan komunikasi antar karyawan dengan baik.

Pada pernyataan ke-6 “Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi aman dan bersih (surat edaran dari manajemen di setiap lantai untuk dilarang merokok)” terdapat 4 orang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih ada karyawan yang merokok dalam

ruangan kerja sehingga mengganggu karyawan lainnya.

Pada pernyataan ke-7 “Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi satu tanda, termasuk proteksi kebakaran” terdapat 1 orang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan peralatan proteksi kebakaran yang ada di kantor masih belum lengkap dalam hal ini selang belum terpasang.

Pernyataan ke-9 “Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai” terdapat 3 orang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih ada peralatan yang belum lengkap seperti alat yang ada pada kotak P3K.masih belum memenuhi standar.

Pernyataan ke-12 merupakan pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu 208 “Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan” terdapat 9 orang menyatakan tidak setuju dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih merasa waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan belum cukup sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sebab jika karyawan merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan memungkinkan karyawan melakukan hal ceroboh saat bekerja.

Pernyataan ke-13 “Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman” terdapat 1 orang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa satu orang tidak setuju dengan perusahaan memberikan pelatihan maka setiap karyawan akan bertindak dengan aman. Sebab karyawan tersebut merasa tidak perlu adanya pelatihan maka karyawan pasti dengan sendirinya akan bertindak dengan aman.

Pada pernyataan ke-14 “Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya” terdapat 5 orang menyatakan tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak menjamin pendidikan yang diperoleh mampu memperbaiki kualitas kerja dalam menjalankan tugas. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih meningkatkan atau memberikan pendidikan kepada karyawan agar karyawan yang tidak merasakan dampak pendidikan tersebut bisa lebih memperbaiki kualitasnya dalam menyelesaikan tugas.

Pada pernyataan ke-15 “Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan” terdapat 3 orang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih adanya karyawan yang masih belum merasakan dampak pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih meningkatkan program kesehatan yang ada di perusahaan agar karyawan menyadari arti pentingnya menjaga kesehatan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman.

Pada pernyataan ke-16 “Saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik di tempat saya bekerja” terdapat 2 orang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa belum akrab satu sama lain. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih banyak menciptakan program maupun kegiatan yang dapat mempererat silaturahmi antara karyawan maupun dengan pimpinan sehingga tercipta lingkungan yang nyaman saling mendukung satu sama lain.

Pada variabel kinerja karyawan pada pernyataan ke-1 pada “Sistem manajemen yang ada di perusahaan membuat karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja” terdapat 1 orang yang dinyatakan belum berusaha meningkatkan kualitas kerja dengan adanya sistem manajemen yang ada di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen perusahaan harus lebih ditingkatkan agar keseluruhan karyawan

mampu meningkatkan kualitas kerja mereka.

Pada pernyataan ke-5 “Sistem manajemen k3 yang ada di perusahaan membuat karyawan memiliki sikap kerja yang baik” terdapat 2 orang karyawan yang belum memiliki sikap kerja yang baik dengan adanya sistem manajemen k3 tersebut. Hal ini menunjukkan sistem manajemen k3 secara keseluruhan belum mampu memberikan pengaruh terhadap sikap kerja karyawan dan diharapkan perusahaan lebih meningkatkan lagi sistem manajemen k3 yang ada agar karyawan secara keseluruhan mampu memberikan sikap kerja yang baik.

Pernyataan ke-7 merupakan pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu dengan jumlah skor 214 “Sistem manajemen k3 yang ada di perusahaan membuat karyawan siap sedia hadir jika perusahaan membutuhkan”. Terdapat 5 orang yang belum memiliki sikap siap sedia hadir saat perusahaan membutuhkan. Hal ini menunjukkan masih ada karyawan yang belum setuju jika perusahaan memberikan tugas tambahan kepada karyawan yang mengakibatkan jam pulang kantor mereka terlalu lama. Oleh sebab itu perusahaan seharusnya konsisten dalam memberlakukan jam pulang kantor karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tidak terlalu lelah dalam bekerja keesokan harinya yang akan mempengaruhi ataupun mengurangi produktivitas maupun kesehatan dari karyawan itu sendiri.

Pernyataan ke-8 “sistem manajemen k3 yang ada di perusahaan membuat karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”. Terdapat 3 orang karyawan yang dinyatakan belum mampu dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan perusahaan harus memberikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing ataupun memberikan pendidikan maupun pelatihan yang lebih ditingkatkan agar para

karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pernyataan ke-10 “Sistem manajemen k3 yang ada di perusahaan membuat karyawan mampu melakukan pekerjaan secara mandiri”. Terdapat 6 orang karyawan belum dapat dinyatakan mandiri dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lain yang belum mandiri dalam menyelesaikan tugas, lebih mampu menyelesaikan dengan cara diskusi bersama tim maupun rekan kerja mereka. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas perseorangan karyawan dengan pendidikan maupun pelatihan agar karyawan mampu mengerjakan tugas mandiri maupun secara tim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden pada PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Hal ini berarti semakin meningkatnya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi optimal.

2. Berdasarkan hasil deskripsi responden untuk hasil kuesioner Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) kualitasnya sudah bagus dibuktikan sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 33 responden memilih pada poin pernyataan ke-10 “Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan” dengan jumlah skor sebanyak 251 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini bermakna karyawan

PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar tidak merasa khawatir lagi bekerja selama mereka merasa terjamin dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan. Dimana indikator yang sangat berpengaruh adalah pencegahan dan kontrol terhadap bahaya.

3. Kemudian hasil kuesioner Kinerja Karyawan (Y) kualitasnya sudah bagus dibuktikan sebagian besar responden memilih jawaban setuju yaitu sebesar 34 responden memilih pada poin pernyataan ke-9 "Sistem Manajemen K3 yang ada diperusahaan membuat saya tidak menunggu perintah untuk mengerjakan pekerjaan" dengan jumlah skor sebanyak 241 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini bermakna mayoritas karyawan PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar berinisiatif tinggi mengerjakan pekerjaan yang dilakukan seperti lebih cepat menyelesaikan laporan dan pelayanan petikemas bahkan melewati target yang ditetapkan. Di mana indikator yang paling berpengaruh pada variabel kinerja karyawan yaitu inisiatif dan kualitas personal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. PT. Pelindo IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar hendaknya mengoptimalkan perencanaan dan pelaksanaan program SMK3 dan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik lagi. Pada pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan hendaknya dilakukan secara intensif agar dalam pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan bisa berjalan dengan maksimal. Kemudian perusahaan sebaiknya lebih sering membuat kegiatan agar perusahaan dapat mempererat komunikasi antar karyawan sehingga

karyawan mampu meningkatkan kerja sama tim dalam bekerja serta tercipta lingkungan yang nyaman saling mendukung satu sama lain. Selanjutnya perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang kedapatan melanggar merokok di dalam ruangan, tidak hanya itu perusahaan harus lebih memperhatikan perlengkapan perusahaan seperti selang pada alat proteksi kebakaran yang belum terpasang dan kotak P3K yang belum memenuhi standar, selanjutnya perusahaan harus lebih memperhatikan waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan perusahaan juga harus memperhatikan pendidikan dari karyawan agar para karyawan mampu memperbaiki kualitas kerjanya. Hal tersebut agar karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan nyaman dan aman tanpa menimbulkan kecelakaan akibat rasa terburu-buru maupun melewati batas jam kerja perusahaan sehingga dapat menciptakan optimalisasi kinerja karyawan.

2. Masing-masing karyawan hendaknya memberikan kinerja yang maksimal, sikap kerja yang baik, meningkatkan kinerja, serta meningkatkan kualitas diri agar karyawan mampu berkontribusi ketika perusahaan sedang membutuhkan, dan mampu mengerjakan pekerjaan secara mandiri, selain untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik karyawan juga akan mendapat nilai plus sehingga baik untuk kelancaran karir kedepannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. pelindo IV cabang terminal Petikemas Makassar seperti pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, budaya organisasi, serta faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi (2012). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bambang, H.H., 1997. *ISO 14001 Panduan Penerapan Sistem Manajemen Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gemely, Delfani. (2017) *Laporan Residensi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pt. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Makassar Tahun 2017*. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Gujarati, D.N (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C*. Buku 2. Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaynak, R., Toklu Arzu Tuygun, Elci Meral, Toklu Ismail Tamer. 2016. "Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLSSEM Approach". *International Journal of Business and Management*. Vol.11, No.5, Hal.146-166.
- Kurniawan, A., W. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Jilid. 16. STIESIA
- Koopmans, L., dkk 2014 "Construct Validity of the Individual Work Performance Quistionnaire". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol.56, No.3, Hal.331-337.
- Lestari, T. Erlin Trisyulianti. 2007. *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*. Jurnal: IPB.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____ (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkuprawira, S. dan A. Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- _____ (2009). *Horison: Bisnis, Manajemen, dan Sumber daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mathis, Robert L. Jackson John, H. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mannulang, 1983. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Moenir, A.S, 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Montero, J.M., Araque, R. A. (2009) "Occupational Health and Safety in The Framework of Corporate Social Responsibility", *Safety Science*, 47,1440- 1445
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Muniz, B. F., Peon. J. M. M., Ordas, C. J. V. (2009), "Relation Between Occupational Safety Management and Firm Performance", *Safety Science* 47, 980-991
- Musa, M., I., Haeruddin, M., I., W., dan Haeruddin, M., I., M. (2018).

- Customers' Repurchase Decision in The Culinary Industry: Do the Big-Five personality types matter. *Journal of Business and Retail Management Research*. Vol. 13.
- Paseng, Muh Sofyan Anugrah (2013). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Di Makassar*. Skripsi Progam Sarjana, Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Porter, M.E., Kremer. M. R. 2006, "The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility, Harvard Business Review.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- _____ (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sahabuddin, Romansyah (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Mega Eltra (Persero) cabang Makassar di kota Makassar. *Jurnal Pionir*. Jilid. 11, Vol.10, hal. 126-141.
- Santoso, G. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Santoso, Singgih (2012). *Statistik Parametrik*. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, Lidya. 2011. Hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada PT Chevron Pacific Indonesia Duri Tahun 2011. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan. Diambil pada tanggal 22 desember 2014 dari <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/32420>
- Siagian, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Sugeng, Jusuf, dan Adriana. 2005. *Bunga Rampai Hiperkes & KK Edisi Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, PK. 1996. *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Supriyanto, Achmad Sani (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Umar, Husein (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.