

**PENGARUH SIKAP PEKERJA TERHADAP PENERAPAN PROGRAM K3
DENGAN KOMITMEN PEKERJA SEBAGAI *INTERVENING* PADA
PERUSAHAAN PT. MULYA ADHI PARAMITA GRESIK**

Oleh :

FITRI APRIL LIA

(fitri_lia90@yahoo.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2019

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Sikap Pekerja terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen Pekerja sebagai *Intervening* pada Perusahaan PT. Mulya Adhi Paramita Gresik”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung Sikap Pekerja terhadap Penerapan Program K3 dan pengaruh tidak langsung Sikap Pekerja terhadap Penerapan Program K3 melalui Komitmen sebagai variabel *Intevening*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan sampel 82 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis* atau analisa jalur dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 21.0. Hasil penelitian dengan menggunakan analisa jalur menunjukkan Sikap Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen dengan kontribusi sebesar 57.7 %, Sikap Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Program K3 dengan kontribusi sebesar 40.6 %. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Program K3 dengan kontribusi sebesar 31.7 %. Sikap Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Program K3 melalui Komitmen sebagai variabel *intervening* dengan pengaruh total sebesar 58.9 %.

Kata Kunci : Sikap Pekerja, Komitmen, Program K3

ABSTRACTS

This research was titled “The influence of worker attitudes towards the application of the K3 program with the commitment of workers as intervening to the company PT. Mulya Adhi Paramita Gresik”. The purpose of this research was to study the direct influence of Worker Attitudes to application of the K3 Program and indirect influence of Worker Attitudes towards application of the K3 Program through commitment as intervening variable. This research used primary data was obtained by distribution of survey forms to respondents. The type of this research is quantitative research with sample of 82 respondents. The method of data analysis used path analysis by using statistical software SPSS 21. Study showed that worker attitudes had significant effect to commitment with contribution of 57.7%, worker attitudes had significant effect to the K3 program with contribution of 40.6%. Commitment had significant effect to the K3 program with contribution of 31.7%. Worker attitudes had significant effect to the K3 program through commitment as intervening variable with total effect of 58.9%.

Keywords : Worker Attitudes, Commitment, K3 Program

LATAR BELAKANG

Didalam sebuah perusahaan atau organisasi, sumber daya terdiri dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun pembiayaan. Dari sumber daya yang tersedia dalam perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan sentral dan penting menentukan. Tanpa sumber daya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

Suatu perusahaan berkewajiban mengusahakan agar karyawan memiliki kesadaran untuk turut bertanggungjawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Di samping itu pemerintah bertanggungjawab menciptakan memelihara terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong terwujudnya kelancaran, efisiensi, dan kesinambungan perkembangan perusahaan, sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan, perusahaan membutuhkan adanya kemauan, kesediaan, dan ketertiban secara penuh dari karyawan dalam upaya mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan. Kemauan, kesediaan, dan keterlibatan ini tercermin dari perilaku kerja yang mau bekerja keras, bekerja diluar tugasnya, serta bekerja dengan tingkat perhatian dan ketekunan tinggi.

Sejalan dengan pernyataan di atas, Alwi(2012:97) menyatakan bahwa sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi dikatakan sebagai komitmen. Komitmen

dikembangkan pada bentuk hubungan yang bersifat *exchange theory*, yaitu melihat adanya hubungan timbal balik antara pemenuhan kebutuhan karyawan yang diterima dari tempat kerja dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, bila karyawan bersikap loyal terhadap tempat kerja, maka perusahaan wajib memberikan *reward* yang sesuai. Kesesuaian *reward* dengan kontribusi membuat karyawan termotivasi untuk tetap memelihara kinerjanya. Faktor komitmen ini dianggap penting karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam perusahaan.

Komitmen yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Dampak positif itu antara lain meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over* dari karyawan.

Namun kendala yang sering mencuat ke permukaan dewasa ini ialah : pemogokan, unjuk rasa, bolos kerja, dan *turn over*. Hal ini merupakan indikasi bahwa perusahaan belum dapat memenuhi harapan yang diinginkan karyawan. Dengan kondisi seperti ini akan sulit karyawan untuk mempertahankan komitmennya saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan lain yang menjanjikan harapan yang lebih tinggi. Rendahnya komitmen karyawan itu sendiri akan merugikan perusahaan itu sendiri, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman.

Dengan terjaminnya K3 oleh perusahaan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan mempunyai rasa memiliki (*sence of belonging*) di perusahaan dan rasa ikut bertanggungjawab (*sence of responsibility*) terhadap pekerjaan yang dihadapi yang akan mempengaruhi keterikatan (komitmen) karyawan terhadap kerja dan perusahaan. Selanjutnya, Steers menyebutkan bahwa komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif, antara lain : peningkatan prestasi kerja, produktivitas kerja, motivasi kerja, dan karyawan lebih rajin masuk kerja sehingga mengurangi absensi.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan pada PT. Mulya Adhi Paramita Gresik, perusahaan ini bergerak dibidang industri bahan kimia yaitu sebagai distributor bahan kimia, yang mana proses pemindahan bahan kimia dari tangki ke drum dengan menggunakan peralatan kerja.

Di dalam industri ini potensi bahaya yang terjadi adalah *mechanical risk*, yaitu kecelakaan kerja yang disebabkan mesin atau peralatan kerja yang tidak standart, misalnya bisa terjadi kebakaran atau peledakan. Potensi bahaya lainnya ialah *chamical risk* yaitu resiko kerja yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia, misalnya: gangguan pernafasan akibat terlalu banyak menghirup uap-uap asam.

Diketahui bahwa penerapan program K3 di perusahaan ini sudah dimulai sejak awal berdirinya perusahaan ini yaitu pada tahun 1984. Bagian pelaksanaan program K3 berjalan sebagaimana mestinya, hal ini ditunjukkan dengan adanya peraturan perusahaan tentang penggunaan alat pelindung diri bagi para pekerja, juga adanya pergantian atau shift kerja. Tetapi kecelakaan kerja masih juga terjadi, kondisi pelaksanaan program K3 di perusahaan ini cukup menarik untuk diperhatikan.

Dari survei pendahuluan juga diketahui bahwa kehadiran pekerja cukup baik, hal ini dilihat dari rendahnya tingkat absensi pekerja. Maka berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh sikap pekerja terhadap penerapan program K3 dengan komitmen pekerja sebagai intervening pada perusahaan PT. Mulya Adhi Paramita - Gresik”**.

RUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

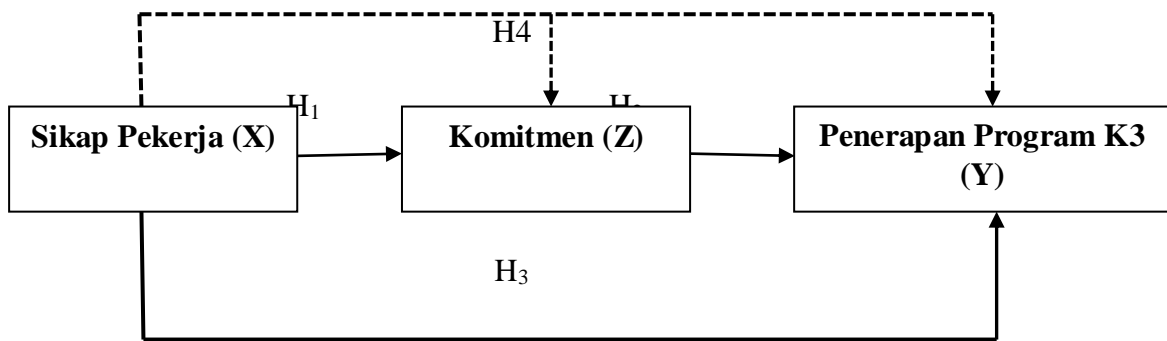
1. Apakah sikap pekerja berpengaruh langsung terhadap komitmen pekerja PT. Mulya Adhi Paramita?
2. Apakah komitmen pekerja berpengaruh langsung terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita?
3. Apakah sikap pekerja berpengaruh langsung terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita?
4. Apakah sikap pekerja berpengaruh terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita melalui variabel komitmen pekerja sebagai *intervening*?

TUJUAN PENELITIAN

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sikap pekerja berpengaruh langsung terhadap komitmen pekerja PT. Mulya Adhi Paramita.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen pekerja berpengaruh langsung terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis sikap pekerja berpengaruh langsung terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis sikap pekerja berpengaruh terhadap penerapan program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita melalui variabel komitmen pekerja sebagai *intervening*.

PEMBAHASAN



Keterangan :

— : Hubungan Langsung

----- : Hubungan Tidak Langsung

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : Hubungan Variabel Sikap Pekerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Pekerja PT. Mulya Adhi Paramita.

H2 : Hubungan Variabel Komitmen Pekerja berpengaruh langsung terhadap Penerapan Program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita.

H3 : Hubungan Variabel Sikap Pekerja berpengaruh langsung terhadap Penerapan Program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita.

H4 : Hubungan Variabel Sikap Pekerja berpengaruh terhadap Penerapan Program K3 pada PT.Mulya Adhi Paramita melalui Variabel Komitmen Pekerja sebagai *intervening*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di PT Mulya Adhi Paramita yang beralamat di Jalan Raya Boboh, Menganti Gresik dengan populasi karyawan PT. Mulya Adhi Paramita yang berstatus karyawan tetap dan sudah bekerja lebih dari 6 bulan, yang totalnya adalah 103 karyawan. Pengambilan sample dengan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{103}{1 + (103 \times 0,05^2)} = 81,908$$

Dibulatkan menjadi 82

Dimana :

n = sampel

N = populasi

e = toleransi kesalahan yaitu 5%

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 orang. Dimana teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dan status yang ada dalam populasi tersebut.

VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Sikap Pekerja (X)

Indikator Sikap Pekerja (Kenneth,2014) yaitu :

1. Bekerja Aman

Bekerja aman adalah sebuah tindakan yang dilakukan sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja dari perusahaan.

2. Peduli

Peduli adalah kesediaan untuk melakukan tindakan pengecekan atau pemeriksaan peralatan kerja.

3. Disiplin

Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai dan peraturan yang ada diperusahaan.

4. Partisipasi

Partisipasi adalah keterlibatan untuk melakukan tindakan yang didorong oleh motivasi yang baik untuk suatu tujuan.

2. Komitmen (Z)

Indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen (Triatna,2015) yaitu :

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi
Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada didalam organisasi begitu pula sebaliknya.
2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi
Keinginan yang kuat pada diri seseorang untuk bertindak atas nama organisasi merupakan suatu komponen yang mencirikan bahwa seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan
Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi karena merasa memiliki organisasi, begitu pula sebaliknya.
4. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran
Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasi.

3. Program K3 (Y)

Indikator yang digunakan untuk mengukur Program K3 (Mangkunegara,2013) yaitu :

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah tempat yang dapat mempengaruhi kesehatan kerja dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja, sehingga perusahaan harus melakukan pengukuran pencahayaan dan kebisingan ditempat kerja serta penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya ditempat yang aman.
2. Peralatan kerja
Peralatan kerja adalah suatu alat atau benda yang disediakan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan melindungi diri dari potensi bahaya seperti alat pelindung diri (APD) dan peralatan keselamatan kerja lainnya.

3. Pemeliharaan kesehatan kerja

Pemeliharaan kesehatan kerja adalah upaya perusahaan untuk melakukan pemeliharaan kesehatan pekerja dengan melakukan pemeriksaan kesehatan atau *medical check up* yang dilaksanakan secara berkala dengan jarak waktu berkala yang disesuaikan dengan besarnya resiko kesehatan yang dihadapi.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.1

Tanggapan Responden dari Variabel Sikap Pekerja

Statistics

		X.1	X.2	X.3	X.4
N	Valid	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,3049	3,3049	3,2927	3,2683
Std. Deviation		,48912	,58138	,55528	,52231
Minimum		2,00	1,00	1,00	2,00
Maximum		4,00	4,00	4,00	4,00

Sumber : Hasil Output SPSS 21

Tabel 4.2

Tanggapan Responden dari Variabel Komitmen

Statistics

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
N	Valid	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,2439	3,3049	3,2805	3,2317
Std. Deviation		,67698	,60224	,72477	,63438
Minimum		2,00	2,00	1,00	1,00
Maximum		4,00	4,00	4,00	4,00

Sumber : Hasil Output SPSS 21

Tabel 4.7
Tanggapan Responden dari Variabel Program K3

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3
N	Valid	82	82	82
	Missing	0	0	0
Mean		3,4268	3,3537	3,4390
Std. Deviation		,62914	,67352	,56868
Minimum		2,00	1,00	2,00
Maximum		4,00	4,00	4,00

Sumber :Hasil Output SPSS 21

1. Uji Validitas Sikap Pekerja (X)

Tabel 4.8
Hasil uji validitas Sikap Pekerja

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.698	0.2172	Valid
2	Pernyataan 2	0.738		Valid
3	Pernyataan 3	0.845		Valid
4	Pernyataan 4	0.766		Valid

2. Uji Validitas Komitmen (Z)

Tabel 4.9
Hasil uji validitas Komitmen

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.735	0. 2172	Valid
2	Pernyataan 2	0.640		Valid
3	Pernyataan 3	0.711		Valid
4	Pernyataan 4	0.637		Valid

3. Uji Validitas Program K3 (Y)

Tabel 4.10
Hasil uji validitas Program K3

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.799	0.2172	Valid
2	Pernyataan 2	0.788		Valid
3	Pernyataan 3	0.746		Valid

4. Uji Realibilitas

Tabel : 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Sikap Pekerja	0.711	<i>Reliable</i>
Komitmen	0.614	<i>Reliable</i>
Program K3	0.672	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

ANALISIS REGRESI

Tabel 4.17

Tabel Coefisien X terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,189	1,569		2,032	,045
	Sikap Pekerja	,750	,119	,577	6,319	,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber : Hasil Output SPSS 21

Tabel 4.18

Tabel Coefisien X dan Y terhadap Z

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,388	1,347		,288	,774
	Sikap Pekerja	,468	,122	,406	3,849	,000
	Komitmen	,281	,094	,317	3,004	,004

a. Dependent Variable: Program K3

Sumber : Hasil Output SPSS 21

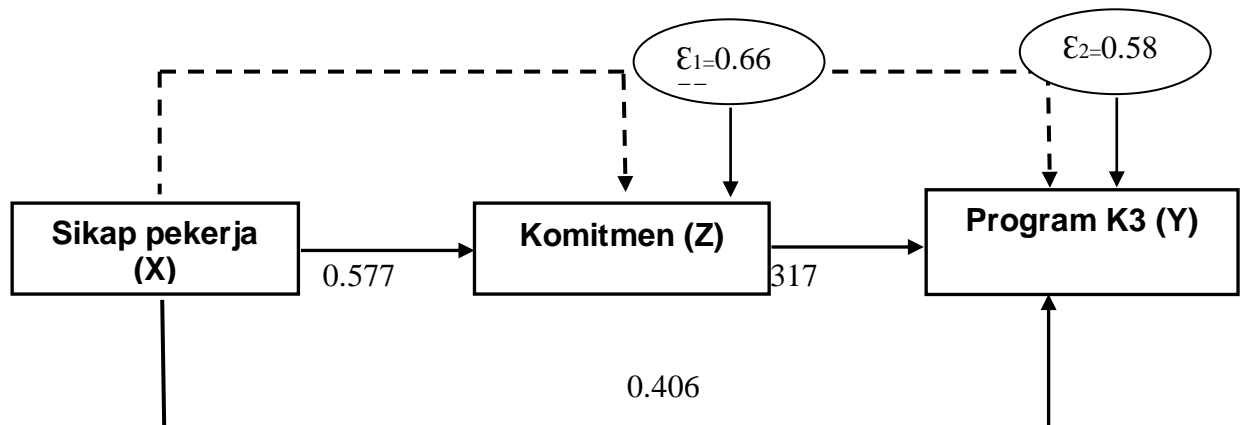
Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan struktural tersebut :

a. Persamaan Struktur Satu

$$Z = \beta_1 X_1 + e_1$$

b. Persamaan Struktur Dua

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + e_2$$



Gambar 4.2

Hubungan Kausal Empiris antara Variabel penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah :

$$Z = 0.577X_1 + 0.667$$

$$Y = 0.406 X_1 + 0.317 Z + 0.586$$

X = Sikap Pekerja

Z = Komitmen

Y = Program K3

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel sikap pekerja dan komitmen mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Program K3.

Tabel 4.23

Hasil Perhitungan Analisis Jalur (Path Analysis)

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X₁ - Z	0.577	
Z - Y	0.317	
X₁ - Y	0.406	
X₁ - Z - Y		(0.577 x 0.317) = 0.183

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variable Sikap Pekerja (X) terhadap Program K3 (Y) sebesar 0.406 atau 40.6 % sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0.183 atau 18.3 %. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh Sikap pekerja terhadap Program K3 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (melalui variable intervening Komitmen). Hal tersebut menyatakan bahwa dengan Sikap pekerja yang baik akan membuat Program K3 berjalan lebih baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Sikap pekerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada PT. Mulya Adhi Paramita dengan arah pengaruh positif. Ini berarti jika sikap pekerja positif maka

menunjukkan komitmen yang baik. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.

2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita dengan arah pengaruh positif. Artinya jika komitmen pekerja dan perusahaan baik maka penerapan program K3 akan berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.
3. Sikap Pekerja berpengaruh signifikan terhadap program K3 pada PT. Mulya Adhi Paramita dengan arah pengaruh positif. Artinya sikap pekerja yang disiplin, peduli, bekerja aman dan ikut berpartisipasi terhadap K3 dapat menunjang keberhasilan penerapan program K3 di perusahaan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.
4. Sikap pekerja berpengaruh signifikan terhadap penerapan program K3 melalui komitmen pada PT. Mulya Adhi Paramita. Dan komitmen mampu mempengaruhi sikap pekerja terhadap penerapan program K3, artinya jika sikap pekerja positif maka berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan program K3 dengan komitmen yang dibuat oleh perusahaan dan pekerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.

SARAN

Saran-saran yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mempertahankan komitmennya dalam penerapan program K3 dengan pemberian kompensasi atau insentif sebagai timbal balik atas sikap pekerja yang positif.
2. Penelitian dimasa mendatang diharapkan hendaknya peneliti dapat menambah variasi aspek penerapan program K3 dan memperluas wilayah penelitian, agar penelitian ini lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allenand Meyer (2013). *The Measuremen and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitmen to The Organization*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Alwi, Syarafuddin, 2012,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2015,*Sikap Manusia: teori dan pengukurannya (edisi ke-2)*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Badriyah, Mila. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.CV. Pustaka Setia : Bandung.
- Budianto, Fendy, 2014,*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro*, AGORA Vol. 2, No. 1
- Damayanthi, Anak Agung Sagung Shinta dan Desak Ketut Sintaasih, 2016, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Dewata Gassari)*,FORUM MANAJEMEN, Vol. 14, No. 2.
- Darmayanti, 2017,*Pengaruh penerapan program K3 dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus karyawan bagian paper machine-2 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk., Perawang)*, JOM FISIP Vol. 4 No. 2.
- Djastuti, Indi, 2011,*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Kontruksi di Jawa Tengah*, JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI Vol. 13 No. 2.
- Flippo, Edwin B., 2013, *Personal Manajement (Manajemen Personalialia)*,Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2012,*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012,*Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi.PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016,*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi RevisiPenerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Katz, Daniel, 2013,*The Social Psychology of Organization, 2nd Edition*, Wiley : New York.
- Kenneth C, 2014,*Sistem Informasi Manajemen* Edisi 13, Salemba Empat : Jakarta.
- Luthans, Mathis dan Jackson dalam Rika, 2012,*Human Resources Management*, Edisi sepuluh. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.PT. Remaja Rosda Karya : Bandung.

- Martoyo, 2013, *Sumber Daya Manusia, Edisi 3*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta
- Nisak, Dewi Khoirun, Isharijadi, dan Juli Murwani, 2017, *Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)*, The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi – Universitas PGRI Madiun, Vol. 5 No.1, Hal. 633-645.
- Notoadmodjo S, 2012, *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Rahayuningsih, Sri utami, 2013, *Spikologi umum 2 bab I sikap (Attitude)*
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Salemba Empat : Jakarta.
- Rokhman, Wakhibur. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Nora Media Enterprise : Kudus.
- Silalahi, Ulber, 2012, *Metode Penelitian Sosial*, Refika Aditama, Jakarta.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 2013. *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw-Hill Book Company, New York.
- Stoner dan Freeman, 2012. *Manajemen*. Gramedia : Surabaya.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Suma'mur P.K., 2014, *Hygiene perusahaan dan kesehatan kerja*, Agung seto, Jakarta.
- Supriyadi, Edi, 2014, *Mengolah data untuk penelitian perangkat lunak statistic*, In Media, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8, Jakarta: Prenada Media Group
- Triatna, Cepi, 2015, *Perilaku organisasi dalam pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.