

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.INTI (PERSERO) BANDUNG

Dikdik Purwadisastra Sabilla Saberina Rd Arry Derajat Saputri

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: arryderajatsaputri@gmail.com.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INTI (PERSERO) Bandung. Adapun yang menjadi latar belakang penulisan ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan yang ditandai dengan kerugian yang dialami pada tahun 2014 mencapai -51,07%, dan tingkat kecelakaan kerja pada periode 2015-2017 mengalami kenaikan, kurangnya kedisiplinan karyawan akan mentaati peraturan perusahaan dan belum maksimalnya penerapan K3 diperusahaan menyebabkan menurunnya kondisi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. INTI (PERSERO) Bandung dengan jumlah sampel 84 responden. Metode yang digunakan dalam mengambil sampel adalah slovin. Teknik pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, adapun analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien determinasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Dalam pengujian parsial diperoleh t hitung untuk Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebesar 3,335 lebih besar dari t tabel sebesar 1,989, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian parsial disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 7,318 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,989, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Dalam pengujian secara simultan didapat nilai F hitung sebesar 49,906 nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,109, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO) Bandung.

Kata Kunci : Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The study aims to determine the influence of the safety of health and discipline of work on the performance of an employee of PT. INTI (PERSERO) Bandung. As in the background of this writing is still low employee performance that was marked by the losses experienced in 2014 at the -51,07%, and the level of work accidents in the period 2015-2017 is more, the lack of discipline employees will obey the rules and not the most of the implementation of the K3 in the company caused a drop in the performance of employees. In this study uses the kind of research descriptive and verficative with quantitavie, as for the population in the study, the employees of PT. INTI (PERSERO) Bandung and the sample are 84 respondents. The method used in taking the sample is slovin. The engineering testing instrument in the validity and the reliablity of a, as for data analysis using analysis of the regression linear risks, coefficient of the correlation risks, and coefficient of determination and thrpught augmented. The result showed that : (1) of the test a partial byn't count for safety health work was 3,335 is bigger than the t-table of 1,989, so it can be conclude that the safety of work to affect employee performance. (2) the resluts of a partial work discipline by the value of t-value of

7,318 is bigger than the *t*-table of 1,989, so it can be concluded that discipline of work on employee performance. (3) of the test simultaneously gained the value of *f*-value is 49,906 the value greater than the *f*-tabel of 3,109, so it can be concluded that safety of health and discipline of work simultaneously affect the performance of the employees of PT. INTI (PERSERO) Bandung.

Keywords : *Safety health work, discipline of work, performance of the employee*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia mendapat perhatian yang sangat penting, karena keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia. Hal ini sangat berkaitan dengan keberadaan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yang selalu berkembang dalam usaha peningkatan manusia sebagai sumber daya utama. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan perhatian terhadap faktor sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan agar dapat diperoleh suatu produktivitas yang tinggi, dimana nantinya diharapkan dapat menjadikan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mempunyai tingkat kinerja yang memuaskan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi satu indikasi yang apabila ditingkatkan dapat

membantu tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

Adapun pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2012:13) “Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.” sesuai dengan yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa memang tujuan perusahaan dapat menjadi lebih mudah tercapai dan beragam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan lebih mudah untuk diselesaikan apabila kinerjanya sudah dalam kondisi yang baik. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja karyawan, Seperti penjelasan hubungan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), disiplin kerja dan kinerja karyawan menurut Husni (2012:2) “Keselamatan dan

yang optimal. Manusia adalah tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor yang paling banyak berperan dalam aktivitas organisasi, karena unsur manusia sebagai faktor penggerak untuk memajukan perusahaan, tanpa unsur ini suatu organisasi tidak akan berhasil. Perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan yang bekerja mempunyai produktivitas yang tinggi, berdisiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kinerja karyawan dapat dijadikan tolak ukur untuk menentukan apakah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut memang sudah memiliki kualitas yang baik atau masih perlu beberapa usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, mengingat dimana kinerja merupakan salah

kualitas kerja, kuantitas kerja, mematuhi peraturan ketepatan waktu juga tingkat inisiatif karyawan dalam organisasi maupun diri sendiri dalam melakukan pekerjaan, lebih lanjut kinerja menurut Mangkunegara (2012:27) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” dari uraian diatas dapat dilihat bahwa memang ada beberapa indikasi yang menjadi faktor penilaian kinerja, dimana indikasi tersebut dapat diterapkan dalam setiap perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawannya.

kesehatan kerja (K3) dipandang penting untuk dilaksanakan oleh perusahaan sebagai upaya meminimalkan kecelakaan kerja dimana hal tersebut memiliki pengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerjanya.”

Lebih lanjut menurut Paramita (2012:2) “Apabila keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, akan menyebabkan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.” Maka dari itu perlu adanya kesadaran dari pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan dengan menerapkan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) sebagai upaya untuk melindungi dan memberikan rasa

aman kepada seluruh karyawan, dalam hal ini tidak hanya perusahaan yang harus selalu mengingatkan kembali akan kesadaran karyawan mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), tetapi karyawan itu sendiri pun harus menjadikan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja untuk menjadi indikasi yang baik akan peningkatan kinerja mereka masing-masing.

PT. INTI (PERSERO) Bandung dirasa perlu memberikan penerapan lebih lanjut agar karyawan merasa diperhatikan dan dibutuhkan oleh perusahaan, mengingat karyawan menjadi komponen penting dan utama dalam perusahaan maka keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ada baiknya menjadi faktor perhatian utama perusahaan. Karyawan adalah potensi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Agar potensi ini dapat dipertahankan juga dikembangkan dengan baik perusahaan harus dapat menjadikan karyawannya lebih disiplin dan menghasilkan kinerja yang baik dengan menerapkan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur dari pencapaian perusahaan, semakin baik kinerja karyawannya maka semakin banyak pula target perusahaan yang dapat dicapai. Lebih lanjut definisi kinerja menurut Dharma (2012:129) :

“Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan, ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai standar organisasi atau perusahaan.”

Kinerja merupakan hasil proses penyelesaian pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut memiliki target tertentu dan terencana. Penilaian hasil kinerjanya dilakukan sesuai standar perusahaan yang telah ditentukan. Manajerial bidang SDM memiliki tugas penting dalam melakukan penilaian kinerja tersebut. Adapun kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260) :

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengetahui sampai sejauh mana kondisi kinerja juga kedisiplinan karyawan semakin baik dan berkembang melalui program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Untuk mengetahui hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INTI (PERSERO) Bandung”

“Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat atau diukur seberapa baik kondisi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini berarti kinerja karyawan perlu diawasi dan dikembangkan dengan maksimal, karena akan sangat sulit memperbaiki kinerja karyawan apabila kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Pengertian kinerja di atas sangat menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat berpengaruh baik ataupun buruk bagi sebuah perusahaan atau organisasi, manajemen perlu me-*refresh* dan mengembangkan strategi

yang tepat agar kinerja karyawan dari sebuah perusahaan dapat memberikan siklus yang positif.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Seperti yang telah diketahui sebelumnya bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sebuah program yang diterapkan dalam sebuah perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit yang timbul dari kondisi lingkungan perusahaan. Lebih lanjut Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menurut Rusli (2013:170)

“Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.”

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menjamin karyawan nya tetap dalam keadaan sehat dan terjaga keselamatannya selama bekerja. Adapun Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Menurut Purnama (2010:13)

“Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.”

Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa pentingnya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) aktivitas manusia normal umumnya.”

Dilihat dari uraian tersebut, perusahaan memiliki tanggung jawab atas karyawan nya agar terbebas dari penyakit yang dapat timbul

Definisi Disiplin Kerja

untuk mencegah terjadinya kecelakaan maupun penyakit yang bisa saja terjadi akibat bekerja di area perkantoran. Lebih lanjut definisi Keselamatan kesehatan Kerja (K3) menurut Slamet (2012:18)

“Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.”

Dapat dikatakan bahwa tidak hanya keselamatan kerja yang menjadi faktor pentingnya penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan, kesehatan kerja karyawan pun akan menjadi sangat penting mengingat lama nya waktu yang dilalui karyawan di tempat kerja, berpindah tempat dari satu ruangan ke ruangan lain yang mungkin saja bisa menjadi sesak karena padat nya aktivitas, meningkat nya debu dan kotoran dari sekian banyak waktu yang dilalui di area perkantoran, area meja kerja yang jarang dibersihkan memungkinkan adanya debu, apabila hal tersebut dibiarkan kemungkinan besar dapat menimbulkan penyakit pernapasan. Adapun definisi mengenai kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2009:245)

“Kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu

dikarenakan kebersihan lingkungan kerja yang tidak mendukung atas kesehatan kerja karyawannya.

Seperti yang telah di uraikan sebelumnya bahwa disiplin kerja merupakan salah satu hal yang perlu di perhatikan dalam lingkungan pekerjaan. Dimana salah satunya adalah mentaati peraturan perusahaan. Adapun definisi disiplin kerja menurut Dharma (2012:112) :

“Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini merupakan suatu pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja dan prestasi yang lebih baik lagi.”

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk meningkatkan prestasi karyawannya.

Lebih lanjut adapun penjelasan disiplin kerja menurut Sofyandi (2009:14)

“Dalam pandangan paling modern mengenai kerja, dikatakan bahwa kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada dilingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak.”

Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu sikap yang mengikat

3. METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian diperlukan suatu metode untuk mempermudah penulis dalam membuat suatu kesimpulan. Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif tersebut yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey*. Menurut Sugiyono (2010:8) mengemukakan pengertian *survey* adalah :

“Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.”

satu individu dengan individu lain, dimana bila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, kemungkinan besar hal tersebut dapat berpengaruh kepada rekan kerjanya dan menjadi kebiasaan baik yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Adapun desfinisi disiplin kerja menurut Muchadarsyah (2009:15) “Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.”

Dari uraian tersebut dilihat pula bahwa disiplin kerja tidak hanya menjadi suatu dasar penilaian untuk melihat apakah karyawan tersebut memang mentaati perusahaan dengan baik, namun juga dapat dijadikan acuan untuk melihat seberapa banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya tingkat kedisiplinan karyawan, sebagaimana yang dijelaskan oleh Fathoni (2009:15) “Kedisiplinan dapat diartikan bila mana pegawai selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manajer, pimpinan dari masing-masing instansi.” dari uraian tersebut semakin menegaskan bahwa kedisiplinan menjadi salah satu hal yang memang harus diperhatikan dan dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa *survey* dapat dilakukan untuk penelitian dengan populasi yang besar maupun kecil, dimana sampel yang diambil dari populasi tersebut yang akan dijadikan data.

Dalam penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian sampel dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti

Populasi dalam penelitian ini 535 dengan sampel 84 orang dengan perhitungan menggunakan rumus slovin

4. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel independen secara simultan atas suatu variabel independen digunakan uji F.

Uji F digunakan juga mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Jika semua variabel independennya memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya, berarti model regresi dapat

digunakan untuk memprediksi variabel dependen

Hipotesa:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y)

$\alpha = 10\%$

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

2. Tolak Ho jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

$F_{tabel} = F_{\alpha; (df1, df2)}$; $df1 = k$, $df2 = n-k-1$, $F_{0,05; (2, 81)} = 3,109$

Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.58

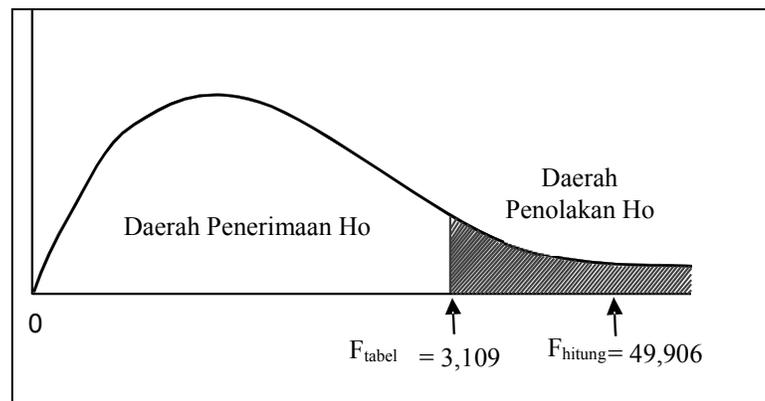
Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,992	2	8,961	49,906	0,000 ^b
	Residual	14,544	81	0,180		
	Total	32,466	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : hasil pengolahan data oleh penulis (2018)



Gambar 4.5

Daerah Penolakan H_0 Pada Pengujian Secara Simultan

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 49,906. Karena nilai F hitung (49,906) > F tabel (3,109), dimana f tabel dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikansi level 10% $\alpha = (0,1)$ dan $df_1 = k$ (jumlah variabel bebas) = 2 dan $df_2 = n-k-1 = 84-2-1 = 81$, sehingga f tabel diperoleh sebesar 3,109. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

5. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian berkaitan dengan “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO) Bandung”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) diketahui baik. Nilai rata-rata tertinggi ada didalam pernyataan area gedung yang berpotensi bahaya memiliki papan peringatan tanda bahaya dan nilai rata-rata terendah ada dalam pernyataan perusahaan rutin melakukan penyuluhan akan pentingnya menjaga kebersihan dilingkungan kerja.
4. Berdasarkan hasil hipotesis tersebut, secara parsial variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO) Bandung.
5. Berdasarkan hasil hipotesis tersebut, secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang

secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Karena Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan (Y).

2. Dari hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja diketahui baik. Nilai rata-rata tertinggi ada didalam pernyataan karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu dan nilai terendah ada dalam pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang selalu mentaati peraturan.
3. Dari hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dinilai baik. Nilai rata-rata tertinggi ada didalam pernyataan tidak pernah menunda pekerjaan dan nilai rata-rata terendah ada dalam pernyataan hasil pekerjaan saya terkadang melebihi target perusahaan.
- signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO) Bandung
6. Berdasarkan hasil hipotesis tersebut, secara simultan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO) Bandung.

6. REFERENSI

- Gibson, M. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke tiga. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, imam. 2013. Aplikasi analisis multivariate dengan program. Edisi.ketujuh, semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanggraeni, T. 2012. Keilmuan K3 (Bandung: PT. Refika Aditama).
- Handoko, T. Hani 2011, Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husni. A. 2012. Peraturan K3 dan Penerapannya, Rajawali Pers, Jakarta.
- Herman, Sofyandi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Mahcfudz, Muhammad. Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Mangkunegara, A Anwar, prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan keempat (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset).
- Mangkuprawira (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Tb Sjafrli. 2010, Strategi Efektif Mengelola Karyawan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, dan Jackson, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan keempat, Yogyakarta : Salemba Empat
- Mulianto, Ahmad. 2011. Karyawan Dengan Kedisiplinannya. Bandung. Percetakan ADVENT
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mursyidi. 2010. Hak Untuk Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Paramitha, Hana (2012). Unsur - unsur K3 (peraturan, undang-undang, implementasi). Edisi I, Surabaya. Cipta Produksi.
- Purnama, Hasan. 2010. Bidang Keilmuan K3. Bandung, Percetakan Angkasa.
- Ramli, Rizal. 2013 Kinerja Karyawan. Palembang : PT. Sumber Ilmu.
- Risna, Rahma 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi(YKPN), Yogyakarta.
- Risman, Hartono 2012. Manajemen Keselamatan Kerja. Cetakan kelima Penerbit Pustaka. Surabaya.
- Rusli, Hendra, 2013. Mengelola dan Menerapkan K3. Percetakan Angkasa, Bandung.
- Sedarmayanti, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: PT. Refika Aditama).
- Santoso, Hasan (2009). Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Edisi I, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2012. Asas - asas K3 dan MSDM, Surabaya, Cetakan ketiga, PT. Cahaya Ilmu.
- Simanjuntak, Ari. 2010, MSDM dan K3, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Azwar. 2011, Manajerial Karyawan, Liberty, Yogyakarta.
- Slamet, A. 2012. Manajemen K3 dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soelaiman, Ahmad. 2009, Sumber Daya Manusia dan Kinerjanya. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Metode Penelitian dan Pengembangan). Bandung: Alfabeta.

Sunarto, W. 2012 .Psikologi Pendidikan. Jakarta: (Cetakan kelima)Rineka Cipta.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2010, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Veithzal, Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset)

Wahyudin.2008.Pembelajaran dan Model-model Pembelajaran. Jakarta: CV. Ipa Abong.

B. SKRIPSI & TESIS

Anggraeini, Osha Silvia. 2017 “Pengaruh program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Pada Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus” Skripsi Kudus.

Anjani ,Mersya. 2014 “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)” Skripsi Jakarta.

Ilfani, Grisma. 2013 “Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. APAC INTIRA CORPORA BANTEN” Skripsi Banten.

Nurbaiti, Dina. 2015. “Pengaruh keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus.” Skripsi Kudus

Rizky, Ilham. 2015. “PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus pada Bagian Workshop Ducting.

Simanjuntak, Nanda. 2016 “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. HALEYORA POWERINDO PEKANBARU” Skripsi Pekanbaru.

Tsenawatme, Aleks. 2012. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Skripsi Maluku

C. DOKUMEN NEGARA

Pasal 86 UU. No. 13 Tahun 2003 mengenai K3

D. WEBSITE

<http://www.inti.co.id/index.php/id/2015-06-18-06-35-00/download/laporan-tahunan>

<https://media.neliti.com/media/publications/43101-ID-hubungan-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3-dengan-kinerja-karyawan-pada-pt-uob.pdf>

https://www.slideshare.net/Uofa_Unsada/pengaruh-keselamatan-kerja-dan-kesehatan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-bridgestone-tire-indonesia-bekasi-plant

<https://media.neliti.com/media/publications/87693-ID-pengaruh-keselamatan-dan-kesehatan-kerja.pdf>

<https://media.neliti.com/media/publications/131590-ID-pengaruh-keselamatan-dan-kesehatan-kerja.pdf>

<http://www.pelajaran.co.id/2017/21/pengertian-kinerja-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-menurut-para-ahli.html>

<http://www.irmanfsp.com/2016/02/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-ahli.html>

https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_s_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=manfaat+penilaian+kinerja+karyawan+menurut+para+ahli&btnG=

<https://isokonsultindo.com/smk3>