

**PENGARUH INSENTIF, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KARYA MINA PUTRA DIVISI KAYU
KABUPATEN REMBANG**

**Elly Rahmawati¹⁾, Muhammad Tahwin²⁾, Muhammad Asrori³⁾, Agustina Widodo⁴⁾, Ming Ming
Lukiarti⁵⁾**

Universitas YPPI Rembang^{1),2),4),5)}, Politeknik Negeri Semarang³⁾

E-mail: ellyrahma310899@gmail.com¹⁾, tahwinm@yahoo.co.id²⁾, asrori007@yahoo.com³⁾,
august_indonesia@yahoo.com⁴⁾, mingminglukiarti@gmail.com⁵⁾

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh insentif, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *cluster random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan cara mendistribusikan kuesioner pada 100 responden karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan insentif dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. Adapun keselamatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. Hasil uji determinasi menunjukkan insentif, keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 32,3%, adapun sisanya sebesar 67,7% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: *Insentif, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

**THE INCENTIVE EFFECTS, OCCUPATIONAL SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PRODUCTION SECTION OF PT. KARYA MINA PUTRA
DIVISI KAYU KABUPATEN REMBANG**

Abstract

The purpose of the study was to prove the incentive effects, occupational safety and health on the performance of employees of the production division of PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. The sampling technique used probability sampling with cluster random sampling method. Data collection techniques by distributing questionnaires to 100 employees respondents of the production division of PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that incentives and occupational health had a significant positive effect on the performance of employees in the production division of PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. The work safety has positive effect but no significant on the employees performance of the production division of PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. The results of the determination test show that incentives, occupational safety and health can explain variations

in employee performance variables by 32,3%, while the remaining 67,7% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Incentives, Occupational Safety, Occupational Health and Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri perbaikan peralatan rumah tangga dan rumah serta peralatan perkebunan. Salah satu misi perusahaan adalah meningkatkan nilai perusahaan melalui kreatifitas, inovasi dan pengembangan potensi. Misi tersebut dilaksanakan antara lain dengan memperhatikan karyawan dengan serius. Bentuk perhatian tersebut terwujud dalam pemberian insentif. Selain itu PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang juga memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung terpeliharanya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Hal tersebut dimaksudkan supaya karyawan mampu memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerjanya.

Afandi (2018) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Adapun Rivai (2012) menambahkan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan perwujudan kerja oleh pegawai yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi tersebut. Kinerja yang baik merupakan langkah penting untuk menuju tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh insentif, keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Menurut Fahmi (2017) insentif merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan. Adapun Hasibuan (2016) menjelaskan insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan cara yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan merubah etos kerja karyawan yang belum optimal menjadi optimal. Hasil penelitian Bahiroh dan Mulyani (2021) membuktikan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) keselamatan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Selanjutnya Suma'mur (2013) menjelaskan keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi karyawan di perusahaan. Keselamatan kerja merupakan jaminan untuk karyawan yang diberikan perusahaan. Apabila karyawan merasa aman dengan pekerjaannya maka akan memberikan dorongan untuk meningkatkan hasil kinerjanya. Hasil penelitian Syahputra dan Bahrin (2020) membuktikan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Manullang dalam Marganto, dkk., (2021) menjelaskan kesehatan kerja merupakan suatu upaya atau aturan-aturan dari perusahaan yang bertujuan menjaga kondisi karyawan dari keadaan atau kejadian yang merugikan kesehatan karyawan. Selanjutnya Kasmir dalam Marwansyah (2016) menambahkan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk menjaga agar karyawan selalu sehat selama bekerja. Karyawan yang sehat memungkinkan tercapainya hasil kerja yang baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Mardana, dkk., (2021) membuktikan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

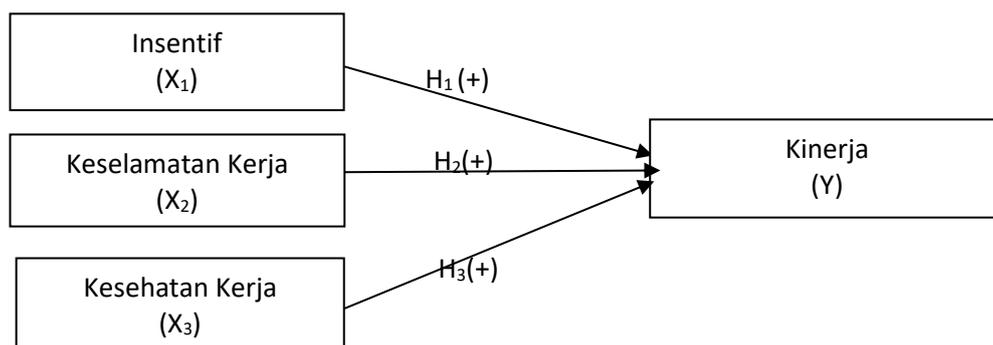
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang memberikan kesimpulan insentif, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, maka sangat menarik dilakukan kajian bagaimana pengaruh insentif, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh insentif, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang.

H₂: Diduga keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang.

H₃: Diduga kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang.

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan maka model penelitian ini adalah sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel independen adalah insentif (X₁), keselamatan kerja (X₂), serta kesehatan kerja (X₃).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan skor jawaban responden didasarkan pada skala Likert 1-5

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang yang berjumlah 275 karyawan. Metode pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan teknik *proporsional-cluster random sampling* diperoleh 100 karyawan sebagai sampel.

Uji Instrumen

Dalam penelitian ini dilakukan uji instrumen yang mencakup uji reliabilitas dan uji validitas. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji *statistics Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya < 0,05 (Ghozali, 2018).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja
A	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi
X_1	: Insentif
X_2	: Keselamatan kerja
X_3	: Kesehatan kerja
e	: <i>Standard error</i>

Untuk membuktikan hipotesis digunakan Uji t dengan kriteria pengambilan keputusan adalah H_1, H_2, H_3 diterima jika nilai koefisien beta menunjukkan arah positif dan nilai sig. < 0,05 dan H_1, H_2, H_3 ditolak jika nilai koefisien beta menunjukkan arah negatif dan atau positif nilai sig. $\geq 0,05$.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas dan uji validitas. Uji instrumen pertama dilakukan terhadap 30 responden dengan hasil semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Adapun untuk uji validitas masih terdapat pernyataan yang belum valid karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, yaitu pernyataan pada variabel kinerja pegawai dan pernyataan pada variabel kesehatan kerja. Selanjutnya dilakukan uji instrumen kedua dengan menambahkan menambahkan 10 responden sehingga menjadi 40 responden.

Hasil uji intrumen kedua menunjukkan semua variabel dinyatakan reliabel, namun masih terdapat variabel yang memiliki pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan pada variabel kinerja karyawan dan pernyataan pada variabel kesehatan kerja. Untuk itu dilakukan uji instrumen ketiga dengan tidak menyertakan pernyataan yang tidak valid. Hasilnya adalah semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Uji validitas juga menunjukkan semua item pernyataan pada setiap variabel nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan dalam kuisisioner adalah valid.

Hasil Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda adalah sebagaimana dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Sig.	Signifikansi Level	Keterangan
Constanta	30,498			
Insentif (X_1)	0,360	0,019	< 0,05	H ₁ Diterima
Keselamatan Kerja (X_2)	0,110	0,551	> 0,05	H ₂ Ditolak
Kesehatan Kerja (X_3)	0,798	0,000	< 0,05	H ₃ Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 1, maka persamaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 30,498 + 0,360 X_1 + 0,110 X_2 + 0,798 X_3$$

Mengacu pada model persamaan penelitian ini, maka dapat dijelaskan nilai konstanta sebesar 30,498, artinya jika variabel independen dianggap konstan maka variabel kinerja karyawan sebesar 30,498. Nilai koefisien regresi insentif sebesar 0,360, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan insentif sebesar satu satuan maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,360. Nilai koefisien regresi keselamatan kerja sebesar 0,110, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan keselamatan kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,110. Nilai koefisien regresi

kesehatan kerja sebesar 0,798, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan kesehatan kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,798.

Hasil Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel insentif yaitu 0,360 dan terbukti signifikan berdasarkan dari nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang.

Hasil Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kesehatan kerja yaitu 0,110 dan tidak signifikan berdasarkan dari nilai signifikansi $0,551 > 0,05$, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang.

Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kesehatan kerja yaitu 0,798 dan terbukti signifikan berdasarkan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi menunjukkan besarnya koefisien *adjusted R square* adalah 0,323. Ini artinya variabel insentif, keselamatan kerja dan kesehatan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan bagian Produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang sebesar 32,3%. Adapun sisanya sebesar 67,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. Insentif merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaannya (Fahmi, 2017). Dengan adanya insentif perusahaan berharap dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini terlihat dari perusahaan yang memberikan insentif yang antara lain disesuaikan dengan lama masa kerja dan pencapaian hasil produksi yang dihasilkan sehingga karyawan. Kondisi yang mendorong adanya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bahiroh dan Mulyani (2021) serta Mardana, dkk (2021) yang membuktikan insentif berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Artinya apabila perusahaan memberikan insentif sebagai balas jasa atas hasil kinerja karyawan maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupten Rembang. Artinya, peningkatan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupten Rembang. Menurut Suma'mur (2013), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi karyawan yang bekerja. Keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Perusahaan dengan risiko keselamatan kerja yang tinggi membuat karyawan ragu untuk melaksanakan tugasnya, namun apabila perusahaan melaksanakan program keselamatan kerja sesuai dengan prosedur-prosedur keselamatan kerja maka karyawan akan merasa aman dan nyaman ketika melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini keselamatan kerja yang diterapkan PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupten Rembang sudah baik namun mempunyai pengaruh sedikit terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karyawan sudah tahu risiko pekerjaannya. Divisi pengelolaan kayu merupakan perusahaan yang memiliki risiko kecelakaan kerja. Sehingga keselamatan kerja menjadi faktor penting bagi karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Berkerja dengan mentaati SOP atau aturan-aturan yang berlaku diperusahaan sangat penting untuk keamanan dan keselamatan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Syahputra dan Bahrin (2020) serta Mutiasari, dkk (2020) yang membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupten Rembang. Menurut Manullang dalam Marganto, dkk (2021) kesehatan kerja merupakan suatu usaha atau aturan-aturan perusahaan untuk menjaga kondisi karyawan dari keadaan atau kejadian yang merugikan kesehatan sehingga dapat bekerja dengan optimal. Karyawan yang sehat memungkinkan tercapainya hasil kinerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang terganggu kesehatannya. Adanya fasilitas-fasilitas kesehatan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mardana, dkk (2021) dan Marganto, dkk (2021) yang membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian Insentif dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupten Rembang. Adapun keselamatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupten Rembang.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengerjaan kayu maka PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupten Rembang untuk meningkatkan kinerjanya karyawannya maka dapat memberikan insentif tambahan yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus mempertahankan dan meningkatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah diberikan pada karyawan. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain selain ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, motivasi dan lain sebagainya sehingga dapat memberikan informasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih maksimal.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bahiroh, E. dan A. S. Mulyani. (2021). Keselamatan Kesehatan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Gas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 13 No. 2.
- Buntarto. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, A., Djamhur H. dan Mochamad D. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 42 No. 2.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5, Semarang: Universitas Diponegoro,.
- Hasibuan, M. SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi, Madiun: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan S. Husnan. (2011). *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta: BPFE.
- Indrianto, N. dan B. Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1, Cetakan ke-12, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mardana, A., Much. I. dan Miah S. (2021). Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar. *ECONOMIC BOSOWA JOURNAL*, Vol. 7 No. 001.
- Marganto, I. A., Ventje T. dan Sofia A. P. S. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Simar Karya. *Productivity*, Vol. 2 No. 3.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Cetakan keempat, Bandung: Alfabeta.
- Mutiasari, Guntoro dan Bayu S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 3 No. 2.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta; RajaGrafindo Persada.
- Setiawan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Semen Gresik Rembang). *Skripsi*, STIE YPPI Rembang, Rembang, tidak dipublikasikan.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, H. (2013). *Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Syahputra, H. dan Khairu. B. (2020). Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, Vol. 1 No. 2.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
www.karyaminaputra.com