

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Sistem Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Glaxo Smithkline Medan

Sabri¹, Winda Wardhani², Zulaili³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Alwashliyah

Email : sabrihasibuan323@gmail.com^{1*}, windawardhani69@gmail.com²,
zulaili123zu@gmail.com³

Corresponding : sabrihasibuan323@gmail.com

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kesehatan keselamatan kerja dan sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Glaxo Smithkline Medan baik secara parsial dan simultan dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 25, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0,942 + 0,809 X_1 + 0,177 X_2 + e$. Secara parsial, variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($7,637 > 2,015$). Variabel sistem rekrutmen (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ($2,258 > 2,015$). Secara simultan, variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) dan sistem rekrutmen (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ($43,104 > 3,20$). Variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) dan sistem rekrutmen (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa hendaknya pimpinan mempertahankan kesehatan keselamatan kerja yang sudah baik, agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Hendaknya sistem rekrutmen ditingkatkan lagi agar lebih terstruktur, sehingga perusahaan akan memperoleh karyawan yang profesional dibidangnya. Hendaknya karyawan mempertahankan prestasi kerja yang sudah baik, agar menjadi contoh bagi karyawan yang lain.

Kata Kunci : Kesehatan Keselamatan Kerja, Sistem Rekrutmen, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Prestasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuannya. Dalam rangka pencapaian kinerja dalam bekerja, pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting bagi karyawan itu sendiri namun juga bagi keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Seseorang harus mempunyai tingkat kemauan dan kemampuan tertentu.

Kemauan dan keterampilan seseorang tidak akan cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Prestasi kerja merupakan perilaku aktual yang diungkapkan oleh setiap orang

dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja dalam hubungannya dengan prestasi kerja mencakup aspek fisik, mental, dan emosional. Karyawan yang tidak sehat atau tidak merasa aman di tempat kerja cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal. Cedera atau penyakit yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak aman dapat menyebabkan absensi kerja dan menurunkan produktivitas karyawan. Selain itu, karyawan yang merasa terancam oleh risiko cedera atau kecelakaan di tempat kerja cenderung mengalami stres dan kecemasan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka.

Dalam konteks global saat ini, dengan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis dan persaingan yang semakin ketat, isu kesehatan, keselamatan kerja, dan sistem rekrutmen menjadi semakin penting untuk dipahami dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam mengenai pengaruh ketiga faktor ini terhadap prestasi kerja karyawan menjadi sangat relevan bagi keberhasilan jangka panjang suatu organisasi.

Menurut Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003, menyatakan bahwa mempekerjakan tenaga kerja berarti wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk melindungi pekerjanya dari bahaya kecelakaan kerja. Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu upaya untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuhnya dari adanya potensi bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Selain kesehatan dan keselamatan kerja, sistem rekrutmen juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Proses rekrutmen yang efektif dapat membantu organisasi menarik dan mempekerjakan individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, memiliki keterampilan yang diperlukan, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaan. Di sisi lain, jika sistem rekrutmen tidak efektif, organisasi mungkin akan kesulitan menarik karyawan berkualitas tinggi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada prestasi kerja.

Kombinasi antara kesehatan, keselamatan kerja, dan sistem rekrutmen yang baik dapat memberikan dampak positif bagi prestasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam menjaga kesehatan dan keselamatannya cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara maksimal di tempat kerja. Begitu pula dengan sistem rekrutmen yang efektif, dapat membantu organisasi mendapatkan individu yang berpotensi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Proses rekrutmen dimulai pada waktu mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamaran-lamarannya. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam perusahaan yang memerlukannya.

Selaras dengan itu PT. Glaxo Smithkline Medan berupaya untuk menciptakan kesehatan keselamatan kerja serta sistem rekrutmen yang memiliki standar yang tinggi sehingga karyawan yang bekerja dapat dengan nyaman melakukan aktivitasnya dalam bekerja. PT. Glaxo Smithkline Medan telah menyadari pentingnya kesehatan, keselamatan kerja di lokasi perusahaan. PT. Glaxo Smithkline Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang sudah ada sejak abad ke 18 sehingga proses rekrutmen sangat diperhatikan agar karyawan yang bekerja di PT. Glaxo Smithkline Medan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan observasi awal penulis bahwa terdapat beberapa kendala yang di alami PT. Glaxo Smithkline Medan pada kesehatan, keselamatan kerja serta sistem rekrutmen yaitu,

Sistem jaminan kesehatan dan keselamatan kerja telah dirancang dan ditetapkan, tetapi masih saja ada karyawan yang enggan menjalankannya. Masih ditemukan karyawan tidak memakai alat kelengkapan kerja saat menjalankan tugasnya sehingga mengalami kecelakaan kerja. Masih ada karyawan yang mangkir kerja setiap bulannya dikarenakan alasan sakit. Sistem rekrutmen telah diatur dengan baik, namun kadang kala ada tahapan yang dilewatkan dengan alasan agar lebih cepat prosesnya.

Tinjauan

Menurut Kuswana (2014:23) dalam bukunya disebutkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu kondisi seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan *intellectual* akibat pengaruh interaksi antara pekerjaan dan lingkungan. Menurut Buntarto (2015:4) Kesehatan kerja adalah suatu keadaan kesehatan yang bertujuan untuk menjamin bagi pekerja tingkat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, dan sosial, dengan cara mencegah dan mengobati penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja serta penyakit-penyakit umum.

Menurut Mangkunegara (2013:161) "kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Berdasarkan pengertian di atas kesehatan dan keselamatan kerja adalah gagasan dan upaya untuk menjamin keutuhan fisik dan mental serta kesempurnaan tenaga kerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, hasil kerja dan budaya yang berorientasi pada masyarakat adil dan makmur.

Menurut Gomes (dalam Hamali, 2018:46) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019:45) mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Menurut Handoko (Hamali, 2018:47) rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) para pelamar diserahkan. Pelaksanaan rekrutmen biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun terkadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *recruiters*. Proses rekrutmen penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Menurut Bangun (dalam Fahmi, 2016:25) *recruitment* sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jensi yang dibutuhkan.

Berdasarkan pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pekerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi profesional yang diperlukan.

Menurut Mangkunegara, (2015:9) Prestasi kerja ialah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode, waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2014:151) prestasi kerja ialah hasil kerja yang telah dicapai dari sikap dalam melaksanakan aktifitas kerja. Menurut Hasibuan (2015:94) prestasi kerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan yang telah diberikan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan serta waktu. Menurut Hariandja (2015:94) prestasi kerja ialah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Glaxo Smithkline Medan yang beralamat di Jl. Karakatau Ujung, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Glaxo Smithkline Medan sebanyak 47 orang sedangkan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.942	4.587		.205	.838		
	Kesehatan_Keselamatan_Kerja	.809	.106	.715	7.637	.000	.876	1.141
	Sistem_Rekrutmen	.177	.078	.211	2.258	.029	.876	1.141

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,942 + 0,809 X_1 + 0,177 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 0,942 artinya jika kesehatan keselamatan kerja (X_1) dan sistem rekrutmen (X_2) nilainya 0, maka prestasi kerja (Y) nilainya adalah 0,942.
2. Koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) sebesar 0,809 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kesehatan keselamatan kerja mengalami kenaikan 1%, maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,809. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kesehatan keselamatan kerja dengan prestasi kerja, semakin naik kesehatan keselamatan kerja maka semakin naik prestasi kerja.

3. Koefisien regresi variabel sistem rekrutmen (X_2) sebesar 0,177 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan sistem rekrutmen mengalami kenaikan 1%, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,177. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara sistem rekrutmen dengan prestasi kerja, semakin naik sistem rekrutmen maka semakin naik prestasi kerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $47-3 = 44$. Pada df 44 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,015.

Nilai t hitung variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) adalah sebesar 7,637, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($7,637 > 2,015$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Nilai t hitung variabel sistem rekrutmen (X_2) adalah sebesar 2,258, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,258 > 2,015$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,029 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel sistem rekrutmen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	672.166	2	336.083	43.104	.000 ^b
	Residual	343.068	44	7.797		
	Total	1015.234	46			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Sistem_Rekrutmen, Kesehatan_Keselamatan_Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 43,104 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,20. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel ($43,104 > 3,20$) artinya variabel kesehatan keselamatan kerja dan sistem rekrutmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.647	2.79231	2.007

a. Predictors: (Constant), Sistem_Rekrutmen, Kesehatan_Keselamatan_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah 2024

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,662 artinya bahwa variabel kesehatan keselamatan kerja dan sistem rekrutmen memberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 66,2%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas di atas dengan mengolah data dan menggunakan beberapa pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($7,637 > 2,015$). Variabel sistem rekrutmen (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,258 > 2,015$).
2. Secara simultan, variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) dan sistem rekrutmen (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($43,104 > 3,20$).
3. Variabel kesehatan keselamatan kerja (X_1) dan sistem rekrutmen (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto S. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Astuti, Okky Suli. 2016. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara Di Yogyakarta*. Jurnal.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Penerbit CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Penerbit Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Djaali, (2020) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta Timur.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Kedua Puluh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gulo. 2010. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Hamali A Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan ke II. CAPS (Centre for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, M. T. E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Hedianto, Mukzam dan Iqbal. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Drilling dan Oilfield Services PT Elnusa Tbk*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 10 Nomor 1, Mei, hal 1-9. Jakarta.

- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. 2019. *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium). Jakarta.
- Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Manulis Tesis*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kuswana, Wowo. 2014. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit USU Press. Medan.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit Rafika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Penerbit: Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sutrisno Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Penerbit Pranada Media Group. Jakarta.
- Suwardi dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Suwatno Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke VI. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Syafi'i, Fauzi. 2008. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Pg. Rajawali I Unit Pg. Krebet Baru Bululawang Malang*. Universitas Islam Negeri (UIN). Malang.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.