

Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro

Muhammad Demsi Dupri¹, Sugeng², Vivin Andriani³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: sugengsugeng@gmail.com

Abstrak

Tenaga kerja memegang peran yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro, Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan metode kuesioner (angket) terhadap sampel menggunakan rumus Slovin didapatkan sebanyak 121 orang karyawan yang ada di PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro. Adapun alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Kesehatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. 4) Kompensasi, kesehatan dan Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,67 yang berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 67%. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi Kompensasi, kesehatan dan Keselamatan kerja sebesar 67% sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kesehatan, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The workforce plays a very big role in carrying out company activities, the existence of human resources in a company plays a very important role. This research aims to analyze the influence of Compensation, Occupational Health and Safety on Employee Performance. This research was conducted at PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro City, Lampung. This research uses quantitative methods. The data used is primary data obtained using a questionnaire method for a sample using the Slovin formula, obtained as many as 121 employees at PT. Sinar Jaya Inti Mulya Metro City. The analysis tool used is Multiple Linear Regression with the help of the SPSS 20.0 program. The research results show that 1) Compensation has a positive and significant influence on employee performance. 2) Health has a positive and significant influence on employee performance. 3) Work safety has a positive and significant influence on purchasing decisions. 4) Compensation, health and work safety have a positive and significant influence together on employee performance. The coefficient of determination value is 0.67, which means that the dependent variable can be explained by the independent variable by 67%. This means that the independent variables include compensation, occupational health and safety at 67% while the remaining 33% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Compensation, Health, Work Safety, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja memegang peran yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Suksesnya sebuah organisasi dapat ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat bergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi (Suwarto : 2022). Didalam perusahaan kedisiplinan kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan, karyawan yang disiplin adalah karyawan yang taat dengan peraturan dan menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat dia bekerja. Disiplin kerja dapat tercipta dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan lebih semangat saatmelakukan pekerjaannya. Kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik, sehingga semakin tinggi kompensasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. (Febriyanto : 2021)

Selain mendapatkan kompensasi seorang karyawan juga berhak mendapat jaminan kesehatan. Adapun jaminan kesehatan yang memberikan pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan kesehatan diberikan agar karyawan lebih peka terhadap kondisi kesehatannya, namun masih adanya karyawan yang tidak peka terhadap kondisi kesehatannya saat melakukan pekerjaan dan menimbulkan kecelakaan saat bekerja, kecelakaan kerja ini disebabkan oleh karyawan yang kurang disiplin atau tidak mentaati program kesehatan dan keselamatan kerja. Bagi perusahaan jaminan kesehatan merupakan investasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun jaminan kesehatan menambah pengeluaran bagi perusahaan, pemberian jaminan kesehatan perusahaan menguntungkan perusahaan, karena ketika karyawan sehat maka kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan.

Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, diperuntukan bagi seluruh karyawan atau pekerja yang bekerja disegala tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Kesehatan dan keselamamatan kerja tidak akan bisa didapatkan tanpa adanya partisipasi dari semua pihak yang berhubungan. Dimana perlindungan kerja bukan hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, namun juga para pekerja hingga masyarakat yang tinggal diarea sekitar tempat kerja.

PT. Sinar Jaya Inti Mulya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan inti kelapa sawit dengan produk utama Crude Palm Kernel Oil (CPKO) atau minyak sawit murni dan Palm Kernel Expeller (PKE) atau bungkil sawit dengan kapasitas olah pabrik 500Ton Karnel per hari. Crude Palm Karnel Oil (CPKO) atau disebut juga minyak murni kelapa sawit dalam kegunaannya yaitu sebagai bahan dasar makanan dan kosmetik yang akan dijual di pasaran domestic maupun internasional.

Sedangkan Palm Karnel Expller (PKE) atau disebut juga bungkil sawit adalah bahan campuran pakan ternak dan hasil olahan tersebut akan dipasarkan hanya untuk ke luar negeri, seperti Eropa, Korea, Australia dan New Zealand. PT. Sinar Jaya Inti Mulia sebagai industri yang menghasilkan minyak dari inti kelapa sawit Palm Kernel Oil (PKO) dimana produk yang dihasilkan harus memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh SNI untuk dapat diterima oleh pabrik pengolahan selanjutnya.Untuk aplikasi menjadi beberapa produk, minyak sawit harus memiliki mutu yang disesuaikan dengan karakteristiknya.Produk pangan lebih dititikberatkan pada titik leleh dan kandungan lemak padat sedangkan produk non pangan pada komposisi asam lemak.

Tabel target dan realisasi produksi PT Sinar Jaya Inti Mulya

No	tahun	Target Produksi	Realiasi Produksi
1	2018	1.515 ton	1.520 ton
2	2019	1.530 ton	1.525 ton
3	2020	1.545 ton	1.535 ton
4	2021	1.560 ton	1.555 ton

Sumber: Sinar jaya Inti Mulya 2022

Berdasarkan data tersebut, maka dapat dilihat bahwa setiap tahun bahwa jumlah produksi minyak yang dihasilkan oleh PT sinar jaya inti mulya pada setiap tahunnya adalah 1.515 ton, 2019 sebanyak 1.530 ton, 2020 sebanyak 1.540 ton dan 2021 sebanyak 1.560 ton. Minyak yang terrealisasi pada tahun ketahun mengalami peningkatan dari tahun 2018 sebanyak 1.520 ton, tahun 2019 sebanyak 1525, tahun 2020 sebanyak 1.535 dan tahun 2021 sebanyak 1.555 ton.Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 173 orang Karyawan.Penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 121 responden yang diambil melalui teknik *Simple Random Sampling*.

b. Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif.Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono 2017).Objek penelitian yang penulis teliti adalah “Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya”.

c. Metode Analisis Data

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

III. HASIL DAN ANALISIS

a. Uji Persyaratan Analisis

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi liner berganda yang digunakan.Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji Linieritas dan uji Homogenitas.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2016).

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.43624507
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.036
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* dihasilkan nilai nilai signifikansi 0,200. Jika di bandingkan dengan nilai 0,05 maka nilai *KolmogorovSmirnov* lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independent dengan variabel dependent. Berikut ini adalah hasil dari uji linieritas

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	7,21	2,68	0,24	Linier
Kesehatan	6,73	2,68	0,81	Linier
Keselamatan Kerja	8,99	2,68	0,51	Linier

Dari hasil tabel diatas, terlihat bahwa dari ketiga variabel Independen dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Ghozali,2016). Hasil output analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	44.407	13.964		3.180	.002
	Variabel_X1	.581	.087	.678	4.368	.016
	Variabel_X2	.263	.093	.257	3.836	.005
	Variabel_X3	.205	.152	.121	3.352	.009
a. Dependent Variable: Variabel_Y						

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 44,407 + 0,581X_1 + 0,263X_2 + 0,205X_3$$

e. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R Squared*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai *R*² yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,406	5,53972

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,58 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 58%.

f. Uji Simultan (F)

Uji F diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan untuk mengetahui ketepatan model regresi yang digunakan.

Tabel Hasil Uji signifikansi Simultan (F-test)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	492.970	3	164.323	3.868
	Residual	4971.030	117	42.487	
	Total	5464.000	120		
a. Dependent Variable: Variabel_Y					

b. Predictors: (Constant), Variabel_X3, Variabel_X1, Variabel_X2Sumber : *Hasil Uji SPSS*

Hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar $3,868 > F$ -tabel (2,68). Hal ini diketahui bahwa nilai F-hitung dari variabel dependen sebesar 3,868 dan nilai F-tabel (2,68) jadi diketahui bahwa varibel dependen berpengaruh positif dan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan karna nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas.

g. Uji Parsial (T)

Uji Parsial (T) ini untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara individual atau parsial.

Tabel Hasil Uji signifikansi Parsial (T-test)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.407	13.964		3.180	.002
	Variabel_X1	.581	.087	.678	4.368	.016
	Variabel_X2	.263	.093	.257	3.836	.005
	Variabel_X3	.205	.152	.121	3.352	.009

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Sumber : *Hasil Uji SPSS*

Berdasarkan langkah langkah dan hasil uji hipotesis secara parsial pada hasil ouput SPSS diatas maka hasil pengujian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi X1

Hasil analisis uji t untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai t-hitung 4,368 sedangkan t-tabel (1.98010) maka hal ini dapat di interpretasikan t-hitung $4,368 >$ dari pada t-tabel sebesar (1.98010). Hal ini dinyatakan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,016 sedangkan nilai probabilitas 0,05 maka variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh dan signifikan.

2. Variabel Kesehatan X2

Hasil analisis uji t untuk variabel Kesehatan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,836 sedangkan t-tabel (1.98010) maka hal ini dapat di interpretasikan t-hitung $3,836 >$ dari pada t-tabel sebesar t-tabel (1.98010). Hal ini dinyatakan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,005 sedangkan nilai probabilitas 0,05 maka variabel Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan berpengaruh dan signifikan.

3. Variabel Keselamatan kerja X3

Hasil analisis uji t untuk variabel Kesehatan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,352 sedangkan t-tabel (1.98010) maka hal ini dapat diinterpretasikan t-hitung $3,352 >$ dari pada t-tabel sebesar (1.98010). Hal ini dinyatakan variabel Keselamatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,009 sedangkan nilai probabilitas 0,05 maka variabel Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan berpengaruh dan signifikan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya sistem kompensasi yang baik pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Apabila perusahaan memberikan tambahan kompensasi pada karyawan maka karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan merasa imbalan yang diterimanya telah sebanding dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya dikemudian hari. Namun jika karyawan merasa kompensasi yang diperoleh kurang sesuai dengan kontribusinya dalam perusahaan maka karyawan cenderung tidak mau untuk berusaha meningkatkan kinerjanya.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ardy Afriansyah (2014) tentang Pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Semarang. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kompensasi dan konflik sama-sama (stumultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Semarang.

2. Pengaruh Kesehatan (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pentingnya kesehatan kerja bagi kinerja karyawan, dengan ditegaskannya program kesehatan kerja memungkinkan karyawan sadar akan pentingnya kesehatan dalam bekerja dan secara sadar meningkatkan kinerjanya. Karena program kesehatan kerja memberikan perlindungan bagi karyawan, meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan karyawannya di setiap bagian pekerjaan ke tingkat yang lebih baik, baik kesehatan fisik mental maupun kesehatan sosial. Dalam kesehatan kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan seperti kebisingan di tempat kerja karena karyawan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat. Serta kesehatan kerja yang disebabkan oleh kurangnya sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidupnya, didalam perusahaan udara yang dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Kurniawan (2009) tentang Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerjakaryawan pada PT.Bentol Prima Malang. Hasil penelitian menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa ketika kesehatan kerja terjamin maka kinerja karyawan akan lebih baik.

3. Pengaruh Keselamatan kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana Keselamatan kerja adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan mengenali potensi yang menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dharma (2002:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer perusahaan dapat dilihat berdasarkan beberapa item yang ada, salah satu diantaranya adalah tentang kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, atau dengan berdasarkan besarnya kecelakaan kerja yang ditimbulkan oleh kelalaian dari beberapa karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja termasuk salah satu dari beberapa faktor yang penting dalam melaksanakan pekerjaan, dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rijuna dewi (2006) tentang Pengaruh Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Ecogreen Oleochemicals medan planet dan juga penelitian yg dilakukan oleh Christianti (2009) tentang Pengaruh pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Keselamatan kerja karyawan pada PT.DOK dan perkapanal Surabaya hasil penelitian sama-sama menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Kompensasi, Kesehatan, Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
2. Kesehatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
3. Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
4. Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah dan wadji.(2011), *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dan Kinerja Pegawai*.Jurnal ekonomi manajemen.Surakarta : UMS

Agus Dharma, (2002), *Manajemen Prestasi Kerj*. Jakarta : Rajawali Pers

Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I Murdiartha.(2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Ilmu

Dharma Agus, (2002), *Manajemen Prestasi Kerja*.Jakarta : CV Rajawali

Gomes, Faustino Cardoso. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Andi

Handoko,T. Hani (2003), *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, M. S. P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasara

Henry, Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Kurniawidjadja Meily, *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta : Universitas Indonesia

Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.

M. Yani, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacan Media.

Martoyo, Susilo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Mangkunegara, Anwar, (2000), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya

Mangkunegara, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya

Mangkunegara, (2010), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama

Mangkunegara, A. P. (2013), *Evaluasi KinerjaSDM*. Bandung: PT Refika Aditama

Nasution (2003), *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung : Tarsito.

Prabu Anwar, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya

Rachmawati,I. K. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Rahmatullah, (2003), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pelembang : PT Erlangga

Rivai, Veithzal (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Rivail Veitzha, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana

Rudi Suardi, (2007), *Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : PPM.

Sari, R. F., & Suwarto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4), 825-845.

Sofyandi, Herman, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sudarmanto (2015), *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta : PT Pustaka Pelajar

Sugiyono, (2000), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sumakmur, (2001), *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung

Surakhmat, (2004), *Pengantar Penelitian Sosial Dasar Metode Teknik*. Bndung : Tarsito

Suryadi P, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijasanaan Kerja Karyawan*. Yogyakarta : BFFE

Sutrisno, E. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group

Swasto Bambang, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press

Wibowo , (2013), *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo