

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BAGIAN PENGANTAR PT. POS INDONESIA (PERSERO)
KOTA BANDUNG TAHUN 2015)**

**THE EFFECT OF EMPLOYEE SAFETY ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(STUDY IN THE DELIVERY SERVICE SECTION OF PT. POS INDONESIA
(PERSERO) BANDUNG CITY 2015)**

Yogha Putra Kusuma¹, M. Yahya Arwiyah²

^{1,2} Prodi S1 Administrasi Bisnis FKB Universitas Telkom Bandung
Jl. Telekomunikasi No.01, Terusan Buah Batu, Sukapura, Dayeuh Kolot, Bandung
Telp. 0222-7564108, Email: yogha_putra13@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dan kausal dengan melakukan wawancara dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada karyawan bagian pengantar di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik. Hasil dari analisis statistik menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keselamatan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi dan penerapan keselamatan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung telah baik dan sesuai kebutuhan karyawan dengan persentase total tanggapan responden terhadap variabel keselamatan kerja yang mencakup: individual, SMK3, dan kepemimpinan K3 yaitu sebesar 80,6% yang berada pada klasifikasi 68,1% - 84%. Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan mencakup aspek: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision, Interpersonal impact* yaitu sebesar 81,9% yang berada pada klasifikasi 68,1% - 84%. Keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 27,1%, sedangkan sisanya sebesar 72,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : *keselamatan kerja, kinerja karyawan, PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung*

ABSTRACT

The research aims to explain variables of Employee Safety on employee performance in the delivery service section of PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. The method that used in this research is descriptive quantitative and causal method by conducting interviews and using a questionnaires as data collection tools that is distributed to 360 employees of the delivery service section at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Analysis of the data in this research using descriptive analysis techniques and statistical analysis. Descriptive statistical analysis of the result showed that employee perception on work safety at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung is included in the high category and application of safety at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung has good and according to the needs of employees with the percentage of total responses of respondents to safety variables that include: individual, SMK3, and K3 leadership that is 80.6% which is in the classification 68.1% - 84%. Employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung as a whole is included in the high category by covering aspects: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision, Interpersonal impact* that is equal to 81.9% which is in the classification 68.1% - 84%. Work safety has a significant influence on the performance of employees with a magnitude of influence of 27.1%, while the rest of 72.9% employee performance can be explained by other variables not examined in this study such as: leadership style, organizational culture, motivation, compensation, and other variables that affect performance.

Keywords: *Employee Safety, Employee Performance, PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah keberhasilan, oleh karena itu karyawan merupakan sebuah aset berharga bagi perusahaan yang harus dijaga atau diberi perhatian khusus dan dikembangkan untuk kepentingan bersama. Salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Anjani, et, al. (2014;2)

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor dalam memberi jaminan perlindungan dalam bekerja yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Fahrizi (2012:74). Kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia biasanya terjadi karena kurangnya pemahaman dan kesadaran akan pentingnya pemakaian alat pelindung diri. PT. Pos Indonesia (Persero) juga tidak luput untuk memenuhi semua tuntutan dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya, sesuai dengan undang-undang yang telah ada yaitu tentang keselamatan kerja no. 1 tahun 1970. Dengan adanya jaminan tersebut karyawan PT. Pos Indonesia akan merasa aman pada saat mereka bekerja.

Setiap pegawai di dalam perusahaan diwajibkan untuk menggunakan alat pelindung diri dalam menjaga keselamatannya pada setiap melakukan pekerjaan, dengan adanya alat pelindung diri mereka dapat melindungi diri dari kecelakaan kerja yang terjadi. Menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no. 8 tahun 2011 pasal 3, alat pelindung terdiri dari baju pelindung, pelindung kepala, pelindung mata dan wajah, pelindung telinga, pelindung pernafasan, dan pelindung tangan.

Mangkunegara (2013:161) menyebutkan bahwa salah satu bentuk dari pemeliharaan sumber daya manusia adalah upaya keselamatan kerja. Menurut Hasibuan (2012:188) terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, maka perlu adanya tindakan kontrol preventif dengan menanamkan kesadaran pada diri karyawan seperti tentang pentingnya keselamatan kerja bagi pekerja dan perusahaan.

Sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan sudah cukup baik, Namun Peneliti juga menemukan bahwa kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) pada tahun 2015 tidak mencapai target 100%.

Tabel 1.3
Tabel Kinerja Perusahaan tahun 2015

No	Perspektif	Bobot	Skor KPI
1.	Keuangan dan Pasar	35,00 %	18,05 %
2.	Efektivitas Fokus Pelanggan	10,00 %	10,00 %
3.	Efektivitas Produk & Proses	5,00%	4,83%
4.	Fokus Tenaga Kerja	10,00 %	10,50 %
5.	Kepemimpinan, Tata Kelola, dan Tanggung JawabKemasyarakatan	40,00 %	35,13 %
	Jumlah	100%	78,50 %

Memang resiko kerja dalam bagian pengantar PT. Pos Indonesia tidak terlalu besar, akan tetapi jika hal tersebut tidak di perhatikan dan dikelola dengan baik tidak menutup kemungkinan akan menjadi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai uraian di atas maka perlu kiranya dilakukan penelitian terhadap **Pengaruh Tingkat Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian**

Pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung Tahun 2015) untuk menjelaskan pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non-material* atau *non-finacial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sunyoto (2015:3). Subkhi dan Jauhar (2012:13) mengatakan, sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Menarik juga mengaitkan manajemen sumber daya manusia dengan apa yang dikemukakan oleh M. Yahya A. (2011:13) *solidarity making* dengan mengaitkan hal-hal yang dikemukakan dalam berbagai perbedaan tata nilai dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ardana *et. al.* (2012:208) menjelaskan bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis, dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja

pada khususnya dan setiap insane pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya mewujudkan masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Ada 3 (tiga) elemen atau dimensi dalam membentuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik harus terpenuhi dan saling terkait satu sama lain. Ismet Somad (2013:142). Elemen- elemen tersebut sebagai berikut:

1. Individual

Setiap individu dalam organisasi harus memahami nilai- nilai dan filosofi keselamatan kerja perusahaan yang kemudian akan mendorong partisipasi karyawan pada upaya keselamatan kerja.

2. Sistem Manajemen K3 (SMK3)

Sistem manajemen K3 serta prosedur K3 berperan penting dalam pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Semua sistem manajemen K3 tersebut mempunyai tujuan yang sama, yaitu bagaimana mengelola dan mengendalikan bahaya yang ada dalam operasi organisasi.

3. Kepemimpinan K3

Pemimpin dengan kepemimpinan K3 adalah pemimpin meprioritaskan K3 dalam bekerja serta melakukan motivasi dan promosi K3 dalam setiap melakukan pekerjaan. Termasuk dalam elemen ini sebagai berikut, memotivasi para pekerja dengan mengkomunikasikan masalah K3 di awal rapat operasi rutin, mendorong keterlibatan pekerja.

Sedarmayanti (2011:208) mengatakan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin

keadaan, keutuhan, dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya.

Penyebab Kecelakaan Kerja dan Gangguan Kesehatan Pegawai

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 Kecelakaan lalu lintas adalah suatu peristiwa di jalan yang tidak diduga dan tidak disengaja yang diakibatkan oleh kendaraan dengan atau tanpa pengguna jalan lain yang mengakibatkan korban manusia dan atau kerugian harta benda. Menurut mangkunegara (2013:162) penyebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental pegawai

Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh fahmi (2013:127) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Hubungan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan perlu mendapat perhatian sehingga mereka dapat bekerja secara sehat dan aman tanpa adanya resiko yang dapat membahayakan dirinya maupun masyarakat disekitar lingkungannya sehingga kinerja yang optimal dapat dicapai. Demi

meningkatkan kinerja, perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan. Jika syarat tersebut tidak dapat terpenuhi maka akan terjadi ketidak nyamanan kerja, gangguan kesehatan dan kecelakaan akibat kerja yang dapat menyebabkan menurunnya daya kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan kausal dengan melakukan wawancara dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada karyawan bagian pengantar di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2017 dengan pengambilan sampel dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung dengan karyawan bagian pengantar barang area bandung sebagai objek penelitian

Populasi dan Sampel

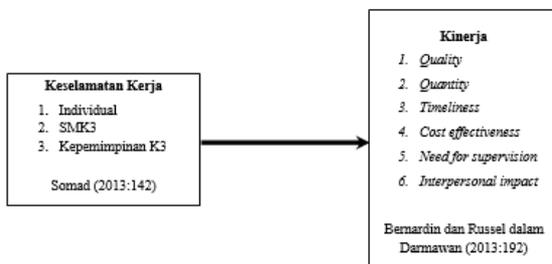
Populasi dalam penelitian ini adalah bagian pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) di kota Bandung yang berjumlah 360 orang. di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung., sedangkan sampel yang digunakan untuk penelitian adalah dibulatkan menjadi 80 orang pegawai pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung dengan menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi diketahui (Siregar, 2013). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan tipe *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Hipotesis

Terdapat pengaruh antara tingkat keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) kota Bandung pada bagian pengantar barang.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini ada dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi yaitu wawancara dan kuesioner sedangkan data sekunder bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan sumber lainnya. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, antara lain, buku, internet, jurnal, beberapa referensi (skripsi dan tesis), dan informasi yang relevan lainnya dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil dari t hitung $5,384 > t$ tabel 1,997 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 pada tabel koefisien bernilai lebih kecil dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berpengaruh positif artinya adalah jika tingkat keselamatan kerja semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya jika rendah tingkat keselamatan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. Dari hasil pengolahan data dalam SPSS, variabel keselamatan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung dengan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 27,1% yang menunjukkan arti bahwa keselamatan kerja memberikan pengaruh sebesar 27,1% terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung, sedangkan sisanya sebesar 72,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung tahun 2015)”, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap keselamatan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata sebesar 80,6% yang berada pada klasifikasi 68,1% - 84%.
2. Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata sebesar 81,9% yang berada pada klasifikasi 68,1% - 84%.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 27,1%,

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan saran pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung. Menurut tanggapan responden pada keselamatan kerja item no. 9 “Pengawasan K3 dilakukan rutin oleh perusahaan” mendapat skor terendah yaitu 75,3%, maka perusahaan harus tetap memperhatikan atau melakukan pengawasan secara rutin terhadap keselamatan kerja karyawan, jika hal tersebut tidak dikelola dengan baik maka tidak menutup kemungkinan akan menjadi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang

berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

2. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan variabel lainnya maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat mengganti objek penelitian karena setiap perusahaan memiliki keselamatan kerja dan kinerja karyawan yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani; Merisa; Utami; Nayati, Hamidah; Prasetya; Arik. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsu Operation and Maintenance Indonesia (IPOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9 No. 1*
- Anual Report. (2015). *Anual Report PT. Pos Indonesia (Persero) Tbk*. Bandung.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arwiyah, Y., Iqbal, M., & Suryana, A. (2011). *Membangun Karakter Bangsa Melalui Pendidikan Kewarganegaraan*. Bandung: Yayasan Pendidikan Telkom
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahrizi. (2012). *Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sriwijaya Utama Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen Vol. 2 No. 2 (69-75) Oktober 2012.
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo Anggota Ikapi.
- Hadiguna, R. A. (2009). *Manajemen Pabrik Pendekatan Sistem Untuk Efisiensi dan Efektivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyatiningsih, E. (2012). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Keempat, Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV ANDI.
- Ramli, S. (2009). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2013.). *12 Jurus Ampuh SPSS untuk Riset Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- _____. (2013). *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: CV. ANDI Offset.
- Sarwono, J., & Tutty, M. (2012.). *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, & Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2008). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPS*. Jakarta: Kencana.
- Somad, I. (2013). *Teknik Efektif dalam Membudayakan Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Subkhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Afabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suhartanto. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Swari, P. A. (2013). *Analisis Biaya dan Penanganan Lokasi Rawan Kecelakaan akibat Kecelakaan Lalu Lintas di Kota Denpasar*. Tesis, Jurusan Teknik Sipil, Universitas Udayana Denpasar, Bali.
- Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Karyamanunggal Lithomas.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

