

# **PENGARUH PELATIHAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA ANGKASA SEMESTA**

**Novi Indah Susanthi**  
STMT Trisakti  
stmt@indosat.net.id

**Iqlima Puspa Seruni**  
STMT Trisakti  
stmt@indosat.net.id

## **ABSTRACT**

*PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS) Halim Perdana Kusuma who tried field cargo handling and ground handling and has a network of cooperation with international and domestic companies. The problem in this research is the lack of employee training in understanding the Health Safety in the warehouse. The research objective was to determine the variable analysis training, Health Safety and Employee Performance, to solve the problems the author uses two (2) methods: the first method of field research sample population 30 and 30. Both methods of data analysis using multiple linear regression analysis, test validity, reliability test, t-test, f, the coefficient of determination. And the analysis and discussion show a proportional relationship between training, Health Safety and performance of employees that level of relationship variables classified in the strong category Health and Safety at Work provides a significant influence on employee performance variables.*

**Keywords:** *training, health, safety and employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Banyak perusahaan berstandar nasional yang menyediakan jasa pengelolaan pergudangan salah satunya adalah PT Jasa Angkasa Semesta (JAS) Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta yang memiliki spesialisasi pada pergudangan dan penawaran lain-nya pada jasa layanan logistic. Setiap perusahaan yang bergerak di berbagai bidang logistik harus mampu bersaing dalam menjalankan usahanya. Perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas produk yang dihasilkannya dan mengoptimalkan aktivitas kerja untuk dapat mencapai tujuan usahanya.

## *Pengaruh Pelatihan Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja ...*

Salah satu aktivitas pada PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS) yaitu kegiatan yang bergerak di bidang *operator groundhandling*, *passanger handling* dan *cargo handling*. Agar mampu bersaing, maka PT Jasa Angkasa Semesta (JAS) mengembangkan dan meningkatkan K3 di perusahaannya. Dengan K3 ini PT Jasa Angkasa Semesta (JAS) diharapkan dapat menekan serendah mungkin risiko kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat hubungan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan efesiensi para pegawai. Penulis mengidentifikasi masalah, sebagai berikut, (1) kurangnya pelatihan karyawan dalam memahami K3 di dalam gudang; (2) tidak menyeluruhnya penerapan K3 pada semua kegiatan di gudang; 3) kurangnya pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap identifikasi; (4) bahaya dan K3 di dalam gudang; 5) kinerja karyawan tidak sesuai SOP; dan (6) kinerja karyawan kurang didukung oleh fasilitas yang lengkap. Dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) antara K3 ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Metode Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, koefisien determinasi.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan menurut Sikula (dalam Mangkunegara, 2006), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Cardoso (dalam Danang Sunyoto, 2015) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerja yg ada kaitannya dengan pekerjaan. Sementara itu, menurut Ghafoor *et al* (2011) pelatihan adalah faktor yang paling penting dalam bisnis dunia karena pelatihan meningkatkan efisiensi dan efektivitas baik karyawan maupun organisasi.

### **Kesehatan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Endroyo (2006) adalah bagian dari system manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Kesehatan dan Keselamatan Kerja menurut Christina, Djakfar dan Thoyib (2012) difilosofikan sebagai lingkungan kerja yang

mendorong K3 bila seluruh pekerjaanya mengutamakan program K3 dan diharapkan lingkungan kerja semakin kondusif dan motivasi pekerja meningkat.

Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja, menurut Simanjuntak (2011), adalah (1) pekerja yang bersangkutan tidak terampil dan tidak mengetahui cara mengoperasikan alat, 2) pekerja tidak hati-hati, lalai dalam kondisi terlalu lelah atau keadaan sakit, (3) tidak tersedia alat-alat pengaman, (4) alat kerja atau alat produksi yang digunakan dalam keadaan tidak baik atau tidak layak pakai, dan (5) peralatan tidak sempurna

### Kinerja Karyawan

Colquitt (2013) mendefinisikan kinerja sebagai, *Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*. Kinerja yang dimaksud adalah secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menurut Schermerhorn (2010) adalah, *Job performance is measured as the quantity and quality of task accomplished by an individual or group*. Kinerja adalah ukuran dan kuantitas dan kualitas tugas yang dicapai oleh individu atau kelompok. Dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok diharapkan hasil kerja dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik ataupun buruk dari suatu pekerjaan dihasilkan dan disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut.

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor (Simanjuntak, 2011).

Indikator Kinerja Karyawan menurut Simanjuntak (2011), yaitu.

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan, adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
4. Kehadiran, adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerja, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugasnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pelatihan Kerja**

Instrumen yang dipakai oleh penulis dalam menyusun butir-butir pertanyaan di dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana instrumen tersebut dibentuk menjadi butir-butir pernyataan untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) pada tabel 1 di bawah sebagai berikut.

Tabel 1 Instrumen Variabel Pelatihan

| Variabel $X_1$ | Dimensi    | Indikator                              | Butir Pernyataan                                                                                             |
|----------------|------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pelatihan      | Instruktur | Pendidikan instruktur dalam pelatihan  | Pendidikan instruktur berdasarkan dengan SOP bidang kerja dan disesuaikan materi pelatihan.                  |
|                | Peserta    | Peserta butuh seleksi                  | Peserta yang ingin melakukan pelatihan diseleksi terlebih dahulu.                                            |
|                | Materi     | Kurikulum harus sesuai                 | Kurikulum yang akan diberikan kepada peserta sesuai dengan materi yang dibutuhkan.                           |
|                | Metode     | Kegiatan pelatihan yang efektif        | Kegiatan yang diberikan kepada peserta disesuaikan dengan tugas dan seefektif mungkin.                       |
|                | Tujuan     | Tujuan pelatihan yang disosialisasikan | Tujuan pelatihan wajib disosialisasikan kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. |
|                | Sasaran    | Sasaran yang terstruktur               | Sasaran materi pelatihan untuk peserta diharapkan terstruktur dengan baik.                                   |
|                | Motivasi   | Motivasi kepada peserta                | Materi yang disampaikan harus diselaraskan dengan motivasi kerja.                                            |
|                | Pengembang | Pengembangan kepada peserta            | Pengembangan materi disesuaikan dengan tujuan pelatihan                                                      |

Sumber : Mangkunegara (2006) dan diolah oleh penulis.

Berdasar hasil uji validitas pelatihan, delapan butir pernyataan dinyatakan valid secara keseluruhan dan  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ .  $r_{hitung}$  yang terkecil adalah 0,439 dan yang terbesar adalah 0,738. Pada Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan didapat hasil uji reliabilitas pelatihan dengan *Cronbach's Alpha* adalah 0,658.

## 2. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Instrumen yang dipakai oleh penulis dalam menyusun butir-butir pernyataan di dalam kuesioner dapat dilihat pada di bawah ini. Instrument tersebut dibentuk menjadi butir-butir pertanyaan untuk variabel Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 2 Instrumen Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

| Variabel X <sub>2</sub>          | Dimensi     | Indikator            | Butir Pernyataan                                                                                                             |
|----------------------------------|-------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) | Perencanaan | Program K3           | Karyawan wajib memahami program K3 didalam gudang dan sekitarnya.                                                            |
|                                  |             | Perencanaan K3       | Sebelum para karyawan bekerja didalam gudang dan sekitarnya, perusahaan wajib merencanakan K3 sebaik mungkin.                |
|                                  | Peralatan   | Peralatan Gudang     | Perusahaan wajib menyediakan peralatan gudang yang baik meminimalisir kecelakaan kerja.                                      |
|                                  |             | Peralatan K3         | Perusahaan wajib menyediakan peralatan keselamatan kerja yang terdekat didalam gudang, untuk mengantisipasi kecelakaan kerja |
|                                  | Pegawai     | Pegawai Dalam Gudang | Karyawan diharapkan selalu memakai alat pelindung diri didalam gudang, baik shift pagi atau shift malam.                     |
|                                  |             | Pegawai Luar Gudang  | Karyawan wajib memperhatikan keselamatan kerja disekitar gudang.                                                             |
|                                  | Resiko      | Resiko Bekerja       | Karyawan diharapkan selalu waspada dalam melakukan pekerjaan apapun, didalam gudang atau diluar gudang.                      |
|                                  |             | Resiko Karyawan      | Karyawan siap menerima resiko pada saat bekerja didalam gudang, walaupun sudah menggunakan alat pelindung diri.              |

Sumber: Endroyo (2013) dan diolah oleh penulis.

Berdasar hasil uji validitas K3 kedelapan butir pernyataan dinyatakan valid secara keseluruhan dan  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ .  $r_{hitung}$  yang terkecil adalah 0,487 dan yang terbesar adalah 0,730. Pada hasil uji reliabilitas Kesehatan Keselamatan Kerja *Cronbach's Alpha* adalah 0,765.

### 3. Kinerja Karyawan

Instrumen yang dipakai oleh penulis dalam menyusun butir-butir pertanyaan didalam kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Instrumen dibentuk menjadi butir-butir pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) pada tabel 3 di bawah ini sebagai berikut.

Tabel 3 Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel Y | Dimensi     | Indikator            | Butir Pernyataan                                                                              |
|------------|-------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kinerja    | Kualitas    | Kualitas Kerja       | Karyawan diharapkan memiliki prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan.                  |
|            | Kuantitas   | Kuantitas Karyawan   | Karyawan dapat melakukan pekerjaan hingga mencapai target.                                    |
|            | Waktu       | Waktu Produksi       | Karyawan wajib menyelesaikan proses produksi dari awal waktu hingga menjadi output.           |
|            |             | Efektifitas Karyawan | Karyawan diharapkan memanfaatkan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan.                |
|            | Kemandirian | Kemandirian Individu | Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai waktunya dan tanpa bantuan orang lain.     |
|            |             | Kemandirian Kelompok | Karyawan mempunyai tujuan dan sasaran dalam merencanakan pekerjaan kelompok.                  |
|            | Komitmen    | Komitmen Kerja       | Karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. |
|            | Kehadiran   | Kehadiran Karyawan   | Karyawan wajib tercatat dalam daftar hadir atau absensi untuk mempermudah pekerjaan.          |

Sumber : Triyono (2007) dan diolah oleh penulis

Penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas variabel mutu SPSS 20. Dengan jumlah responden sebanyak  $N = 30$  orang maka  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ .  $r_{\text{tabel}}$  di dapat dari  $(N-2)$   $N =$  jumlah responden. Hasil uji validitas kinerja karyawan adalah Valid dan perhitungan *Cronbach's Alpha* adalah 0,686.

4. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Perhitungan analisis:

Dari persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 7,143 + 0,327X_1 + 0,439X_2$  tersebut, maka diperoleh:

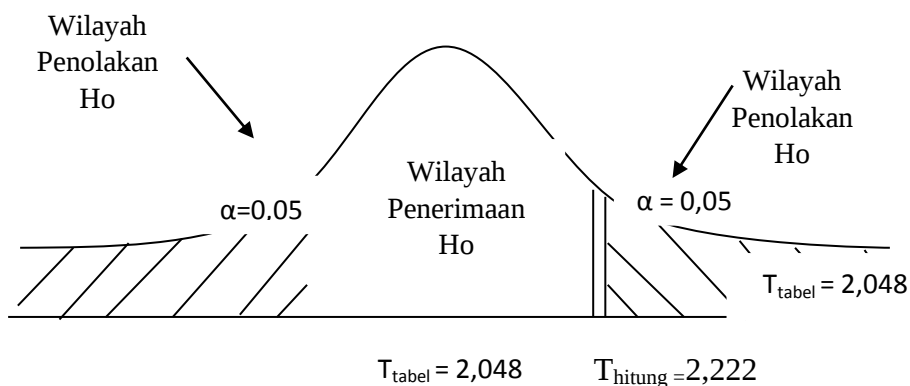
- Nilai konstanta tersebut adalah sebesar 7,143. Nilai tersebut dapat diperoleh dari data variabel kinerja karyawan.
- Berdasarkan data variabel tersebut dapat diketahui bahwa kedua variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki pengaruh yang signifikan.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel K3 adalah 3,314 dan dapat digambarkan dari nilai tersebut bahwa variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memberikan pengaruh terhadap K3.
- Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel K3 adalah 0,439 dan dapat digambarkan dari nilai tersebut bahwa variabel K3 memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Penulis melakukan uji t yang berkaitan dengan masing-masing variabel. Variabel  $X_1$  memberikan pengaruh terhadap variabel Y dan variabel  $X_2$  memberikan pengaruh terhadap variabel Y. Uji t memiliki perumusan hipotesis yaitu  $H_0 : \alpha = 0$  (tidak adanya pengaruh) dan  $H_a : \alpha \neq 0$  (adanya pengaruh). Juga terdapat *decision rules* yaitu seperti penerimaan  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan penolakan  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

a. Pengaruh Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh tersebut akan ditunjukkan pada gambar kurva uji t pelatihan berikut ini.

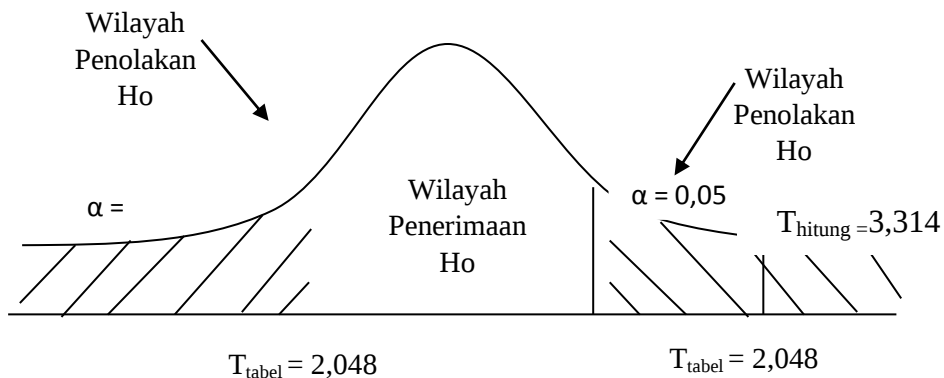


Gambar 1. Kurva Uji t Pelatihan

Berdasarkan kurva uji t diatas maka dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

b. Pengaruh Variabel K3 ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa variabel K3 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh tersebut akan ditunjukkan pada gambar kurva berikut ini.



Gambar 2 Kurva Uji t K3

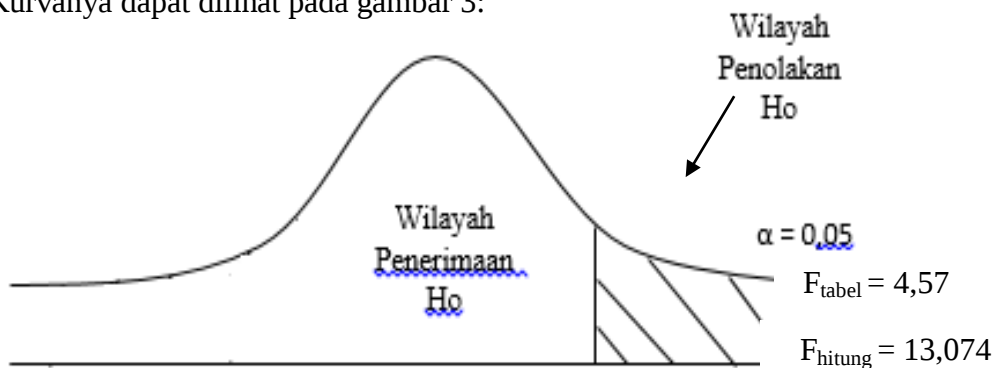
Berdasarkan kurva uji t di atas maka dapat dilihat bahwa variable K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

5. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Uji F

Penulis melakukan uji f untuk menguji variabel secara keseluruhan dengan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memberikan pengaruh terhadap variabel Y secara bersama-sama. Sementara, pada uji f ini terdapat perumusan hipotesis yaitu  $H_0 : \alpha = 0$  (tidak adanya pengaruh) dan  $H_a : \alpha \neq 0$  (adanya pengaruh). Juga terdapat *decision rules* yaitu seperti penerimaan  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dan Penerimaan  $H_a$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Dari analisis regresi yang dilakukan penulis, dapat diperoleh yaitu  $F_{hitung}$  adalah 13,074 Maka,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $13,074 > 4,57$  itu membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sementara itu, pada signifikansi dapat diketahui bahwa signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,00 < 0,05$  itu membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kurvanya dapat dilihat pada gambar 3:



Gambar 3. Kurva Uji F K3 dan Kinerja karyawan

6. Hubungan antara Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kesehatan Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Untuk mengetahui hubungan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kesehatan keselamatan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), maka kita dapat menggunakan model summary seperti tabel diatas, berdasarkan data tersebut diperoleh bahwa  $R = 0,701$ . Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap besar atau kecilnya koefisien korelasi yang ditemukan. Jumlah  $R$  yang diperoleh pada tabel *model summary* adalah  $R$  yang diperoleh pada tabel *model summary* adalah 0,701. Nilai tersebut memiliki tingkat hubungan dengan tabel diatas. Hal ini berarti  $R = 0,701$  tingkat hubungannya adalah kuat. Untuk mendapatkan kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen.

Dari perhitungan Koefisien Determinasi (KD) di atas, maka penulis dapat memperoleh besarnya nilai kontribusi dari pengaruh tersebut. Oleh karena itu, besarnya pengaruh variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Kesehatan Keselamatan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). adalah sebesar 49,14%.

## SIMPULAN

Hasil dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ , penulis telah melakukan analisis mengenai pengaruh variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan K3 ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_n X_n$  dengan analisis pengaruh secara parsial (Uji t) dan secara

serempak (uji f). Dari hasil data tersebut dapat diketahui bahwa kedua variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien dari variabel K3 adalah 3,314 dan dapat digambarkan dari nilai tersebut bahwa variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memberikan pengaruh terhadap K3. Nilai koefisien dari variabel K3 adalah 0,439 dan dapat digambarkan dari nilai tersebut bahwa variabel K3 memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari  $X_1$  dan  $X_2$  peneliti melakukan analisis mengenai hubungan variabel pelatihan dan K3 terhadap Kinerja, yang hasilnya dapat dilihat dari *model summary* yang diperoleh saat melakukan perhitungan. Melalui *model summary* tersebut dapat kita ketahui nilai R yang menunjukkan tingkat hubungan dari variabel pengendalian mutu dan pemeliharaan terhadap mutu. Nilai R tersebut menunjukkan nilai sebesar 0,701. Jika dilihat dari pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka nilai hubungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel tergolong kategori kuat. Koefisien determinasi dihitung untuk memperoleh nilai kontribusi yang diberikan variabel pelatihan dan K3 dimana nilai koefisien determinasi dari variabel tersebut adalah sebesar 49,14%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai kontribusi dari variabel tersebut tergolong signifikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AlKautsar, I., Swasto, B.S. & AlMosadieg, M. 2013. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(2), pp. 1-9.
- Christina, W.Y., Djakfar, L. & Thoyib, A. 2012. Pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja proyek konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 6(1), pp. 83-95.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. & Wesson, M.J. 2013. *Organizational behavior, improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Endroyo, B. 2006. Peranan manajemen K3 dalam pencegahan kecelakaan kerja konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*. 3(1), pp. 8-15.
- Handoko, H.T. 2008. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kaligis, R.S.V., Sompie, B.F., Tjakra, J. & Walangitan, D.R.O. 2013. Pengaruh implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Sipil Statik*. 1(3), pp. 219-225.

- Kani, B.R., Mandagi, R.J.M., Rantung, J.P. & Malingkas, G.Y. 2013. Keselamatan dan kesehatan Kerja pada pelaksanaan proyek konstruksi. *Jurnal Sipil Statistik*. 1(6), pp. 430-433.
- Khan, R.A.G., Furqan, A.K. & Khan, M.A. 2011. Impact of training and development on organizational performance. *Global Journal of Management and Business Research*. 11(7), pp. 1-7.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Schermerhorn, J.R. 2010. *Management*. USA : John Willey and Sons.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen keselamatan kerja*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI).
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pranada Media Kencana.
- Triyono, S. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Alfabeta.