



Pengaruh Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UDD PMI Kota Surakarta Bulan Maret Tahun 2021

Endah Setyo Rini¹, Ni'mah Hidayatul Laili²

Politeknik Akbara Surakarta^{1,2}

e-mail: nimahhidayatullaili@yahoo.com

Abstract

Occupational Health and Safety (K3) is to promote and maintain, prevent and protect the highest degree of physical, mental, and social welfare of all workers in all types of work, preventing the occurrence of health problems caused by work. The importance of knowledge about health and safety greatly affects the performance of employees at UDD. This study aims to determine the effect of occupational health and safety knowledge on the performance of UDD PMI employees in Surakarta. This research is a causal associative research method, with a population of 42 employees of UDD PMI Surakarta. Sampling using saturated sampling technique or census sampling. The data was processed using IBM SPSS Version 26. The results of the analysis show that the knowledge of K3 blood donor employees has an effect on employee performance because the independent variable is able to explain the dependent variable by 2%. However, this variable has no significant effect. These results indicate that employee performance cannot be explained by employee OHS knowledge, because the remaining 98% can be explained by other factors outside the model. Knowledge of occupational safety and health affects employee performance. This is proven in the calculation result bro, knowledge of occupational safety and health gets a score of 2%. The dominant UDD PMI Surakarta employees are 20-30 years old.

Keywords: Knowledge, OHS, Employee Performance.

Abstrak

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah meningkatkan dan memelihara, mencegah serta melindungi derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan. Pentingnya pengetahuan mengenai kesehatan dan keselamatan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di UDD. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan UDD PMI Kota Surakarta. Penelitian ini merupakan metode penelitian asosiatif kausal, dengan populasi karyawan UDD PMI Kota Surakarta berjumlah 42 karyawan. Pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus. Yang diolah datanya menggunakan IBM SPSS Versi 26. Hasil analisa menunjukkan bahwa pengetahuan K3 karyawan donor darah berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 2%. Namun, variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh pengetahuan K3 karyawan, karena sisanya 98% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil perhitungan pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja mendapat nilai 2%. Karyawan UDD PMI Kota Surakarta dominan berusia 20-30 tahun.

Kata Kunci: Pengetahuan, K3, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang timbul dari faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dengan tugasnya (Sujoso, 2012).

ILO (International Labour Organisation) atau Organisasi Buruh Internasional yang merupakan sebuah wadah untuk menampung isu buruh internasional dibawah naungan PBB, memperkirakan 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sekitar 2,4 juta (86,3%) dari kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7%) dikarenakan kecelakaan kerja. Di Indonesia pada data BPJS tahun 2018 telah terjadi kecelakaan yang berada ditempat kerja sebanyak 114.148 kasus dan tahun 2019 terdapat 77.295 kasus.

Hal ini menunjukkan terjadinya penurunan kasus kecelakaan yang terjadi di tempat kerja sebesar 33.05%. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Surakarta menangani sebanyak 4.150 kasus kecelakaan kerja dari awal tahun 2019 (Antara Jateng, 2019). Menurut UU No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan Upaya K3 harus diterapkan di semua tempat kerja, khususnya pada tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya kesehatan dan mudah terjangkit penyakit, hal ini untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Pentingnya pengetahuan mengenai kesehatan dan keselamatan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di UDD. Kebiasaan memakai APD yang lengkap dan kinerja yang sesuai dengan SPO akan meningkatkan kualitas pelayanan dan mengurangi resiko kecelakaan kerja pada petugas. Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia. Dari hasil studi pendahuluan di UUD PMI Kota Surakarta sampai saat ini belum ada laporan kecelakaan kerja..

Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pengetahuan merupakan hasil setelah orang mengadakan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian persepsi terhadap objek. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan, yaitu pendidikan, pekerjaan, umur, lingkungan dan sosial budaya, pengalaman (Yana, 2019). Menurut (Wirawan, 2015) K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi kesehatan dan keselamatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. K3 menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau

kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai (Mangkunegara, 2016). Menurut (Bismar, 2019) dalam risetnya mengatakan bahwa tujuan K3 adalah mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan resiko penyakit dan kecelakaan akibat kerja (KAK) serta meningkatkan derajat kesehatan para pekerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Pengetahuan mengenai K3 sangat penting untuk menghindari dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja. Terutama dalam bidang kesehatan dimana seorang anggota tenaga pelayanan kesehatan di UDD harus lebih mengetahui kesehatan dan keselamatan kerja karena apabila terjadi kecelakaan kerja maka resikonya sangat fatal bagi tenaga pelayanan kesehatan maupun klien atau pasien.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2016) Kinerja pegawai adalah hasil kerja sama secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika K3 berjalan dengan baik, akan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan yang dimiliki. Keselamatan dan kesehatan kerja tentu memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Pada umumnya pasti manusia akan memberikan performa kualitas yang terbaik apabila dirinya merasa aman dan nyaman pada pekerjaan yang digelutinya. Dengan adanya K3 karyawan menjadi tahu resiko dan bagaimana menghindari bahaya dari pekerjaannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penilaian atau perbandingan dari hasil kerja yang diperoleh melalui tugas yang diberikan. Tugas yang dilaksanakan mengacu pada tanggung jawab yang dipercayakan. Maka dari itu, kinerja karyawan akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas sesuai tujuan dari lembaga terkait. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor yang mempengaruhi, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut (Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), pada faktor eksternal meliputi pendidikan, lingkungan kerja dan pengalaman. Untuk mengukur hasil kinerja karyawan, menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat dan (Sutrisno, 2011) menggunakan metode DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang meliputi :

1. Orientasi Kualitas (*Quality Orientation*)
2. Orientasi kualitas adalah suatu bentuk kinerja yang dapat menyelesaikan tugas secara tuntas, tepat waktu, mutu hasil yang memuaskan, menguasai pekerjaan, dan melaksanakan tugas sesuai SPO yang berlaku.

3. Keterampilan Pemecahan Masalah (*Problem Solving Skills*)
Keterampilan pemecahan masalah merupakan bentuk kinerja yang cakap dan teliti dalam menganalisa masalah, dapat mengidentifikasi sumber penyebab masalah, merumuskan alternatif solusi, dan melaksanakan alternatif solusi yang relevan dan efektif.
4. Keterampilan Perencanaan (*Planning Skills*)
Keterampilan perencanaan adalah bentuk kinerja yang mampu menyusun perencanaan kerja secara sistematis, mengalokasikan sumber daya berdasarkan hasil perencanaan, membuat perencanaan untuk monitoring dan evaluasi, serta memastikan rencana kerja berjalan dengan efektif.
5. Kerja Tim (*Teamwork*)
Kerja tim adalah suatu kinerja kelompok yang mampu melakukan koordinasi dan komunikasi, merumuskan tujuan bersama, saling menghargai pendapat dan masukan, mampu menerima kritikan atau evaluasi dari atasan, dan mampu bekerja sama dengan semua orang tanpa memilih komposisi tim.
6. Kapasitas Belajar Mandiri (*Self Learning Capacity*)
Belajar mandiri adalah suatu kinerja seseorang yang mampu melakukan proses pembelajaran aktif, mampu menunjukkan minat yang memadai untuk mengembangkan ketrampilan diri, dan proaktif dalam berbagi ilmu sesama karyawan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:10) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi.
5. Memberikan motivasi kepada karyawan sehingga kinerja lebih baik dan berkualitas.
6. Memberikan rasa aman dan nyaman akan pekerjaan sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat, karena pengetahuan karyawan mengenai K3 akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berkualitas. Adapun faktor yang mempengaruhi pengetahuan K3 yaitu faktor eksternal dan faktor internal, sedangkan yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan yaitu dilihat dari indikator kinerja. Sehingga penting

untuk karyawan mengetahui tentang pengetahuan K3 guna menjadikan kinerja karyawan lebih berkualitas.

Unit Donor Darah

Unit Donor Darah (UDD) merupakan unit yang memfasilitasi masyarakat dalam bidang pelayanan darah dibawah naungan PMI yang menyelenggarakan upaya pelayanan donor darah (Wulandari, *et al.*, 2015). Kegiatan di Unit Donor Darah PMI yang meliputi kegiatan pelayanan darah, yaitu seperti perencanaan, pelestarian pendonor darah, penyediaan darah, pendistribusian darah, dan tindakan medis pemberian darah kepada pasien. Menurut (Afrilyani, 2019) Kegiatan yang ada di Unit Donor Darah (UDD) telah diatur dalam Standar Prosedur Operasional (SPO) yang ada di UDD tersebut, seperti K3 di UDD. Hal ini bertujuan untuk memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi petugas dan pendonor. Tujuan pelayanan donor darah adalah untuk menjaga persediaan darah UDD PMI, sehingga stock darah akan selalu ada dan siap digunakan bagi yang membutuhkan darah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan metode penelitian asosiatif kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat, salah satu variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sugiyono, 2015). Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan UDD PMI Kota Surakarta yang berjumlah 42 orang dari bagian Pengolahan Darah (Komponen), Pengujian Darah (IMLTD), Laboratorium Quality Control (QC), Crossmatch Penyimpanan dan Distribusi Darah (SGD).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus. Sampling jenuh atau sampling sensus merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka sampel yang digunakan berjumlah 42 responden yang terdiri dari 15 petugas di bagian Pengambilan Donor (AFTAP), 5 petugas di bagian Pengolahan Darah (Komponen), 6 petugas di bagian Pengujian Darah (IMLTD), 2 petugas dibagian Laboratorium Quality Control (QC), 14 petugas di bagian Crossmatch Penyimpanan dan Distribusi Darah (SGD). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan responden yang bersumber dari karyawan di UDD PMI Kota Surakarta pada bulan Maret tahun 2021.

PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah karyawan UDD PMI Surakarta, dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Berikut akan dideskripsikan profil responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pekerjaan :

Tabel 1
Deskripsi Profil Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	7	16,5%
Perempuan	35	83,5%
Total	42	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa karyawan UDD dengan jenis kelamin perempuan yaitu 35 orang (83,5%) lebih banyak dibandingkan jenis kelamin laki-laki yaitu 7 orang (16,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan UUD didominasi oleh kaum Wanita dikarenakan dianggap wanita lebih teliti dan disiplin dalam bekerja serta laki-laki kurang berminat untuk bekerja dalam bidang Unit Donor Darah.

Tabel 2
Deskripsi Profil Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 tahun	29	69,04%
31-40 tahun	10	23,8%
41-50 tahun	3	7,14%
Total	42	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan umur terdiri dari tingkatan dengan jumlah yang berbeda-beda yaitu : karyawan yang berusia 20-30 tahun berjumlah 29 orang (69,04%), karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 10 orang (23,8%), sedangkan karyawan berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang (7,14%). Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan berusia 20 sampai 30 tahun dikarenakan umur 31 tahun keatas tenaga dan ketelitian mulai berkurang, sehingga UDD PMI Kota Surakarta memperbanyak karyawan yang masih berusia 20-30 tahun.

Tabel 3
Deskripsi Profil Responden

Bagian	Frekuensi	Presentase
Pengambilan Donor	15	35,71%
Pengujian Darah	6	14,28%
Quality Control	2	4,76%
Pengolahan Darah	5	11,90%
Crossmatch Penyimpanan dan Distribusi Darah	14	33,33%
Total	42	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Karakteristik karyawan berdasarkan bagian pekerjaan dapat diketahui bahwa karyawan yang mempunyai pekerjaan sebagai pengambilan donor darah berjumlah 15 (5,71%) orang dimana pekerjaan bagian ini memiliki karyawan yang paling banyak, yang bekerja sebagai pengujian darah berjumlah 6 orang (14,28%), karyawan dengan pekerjaan *quality control* berjumlah 2 orang (4,76%), yang bekerja sebagai pengolahan darah sebanyak 5 orang (11,90%), dan *crossmatch* penyimpanan dan distribusi darah sebanyak 14 orang (33,33%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak berada dibidang pengambilan donor darah karena pengambilan darah merupakan tahap pertama yang langsung berhadapan dengan pendonor darah. Selain itu dapat dilihat dari jumlah pendonor darah yang datang setiap harinya.

Tabel 4
Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,565	1	,565	,083	,775 ^b
	Residual	307,180	41	6,826		
	Total	307,745	42			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari perhitungan uji F dimana diperoleh nilai F dihitung sebesar dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000, karena nilai F dihitung (0,083) kurang dari F tabel (4,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,045	8,508		5,764	,000
	Pengetahuan K3	,047	,163	,043	,288	,775

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UDD PMI Kota Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (5,764) lebih besar dari tabel (0,320). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengetahuan K3 karyawan donor darah berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 2%. Namun, variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan tidak dapat dijelaskan oleh pengetahuan K3 karyawan, karena sisanya 98% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Berbeda dengan hasil penelitian oleh (Firmansyah, 2017), pada penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, variable pengetahuan K3 mendapatkan pengaruh nilai 18,9% terhadap kinerja karyawan, hal ini termasuk dalam kategori kuat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Retnowati pada tahun 2019 menunjukkan hasil yang sama seperti Firmansyah, dimana pengetahuan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t table yaitu $6,746 > 1,990$. Hasil penelitian dari Miftahuk Jannah pada tahun 2019 juga mendapatkan hasil bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengetahuan K3 terhadap kinerja karyawan di UDD PMI Kota Surakarta, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil perhitungan pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja mendapat nilai 2%. Berdasarkan perhitungan uji F atau perhitungan secara simultan diperoleh bahwa pengetahuan K3 pada karyawan donor darah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UDD PMI Kota Surakarta. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja hampir sepenuhnya dapat dijelaskan oleh faktor luar model. Ini artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengetahuan K3 sebesar 2% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Saran kepada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dalam hasil penelitian ini pengetahuan K3 memberikan kontribusi sebesar 2% sehingga perlu dicari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aufal, E.M, dan Bambang S.S. 2018. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. https://scholar.google.co.id/scholar?q=pengaruh+k3+terhadap+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart#d=gs_qabs&u=%23p%3D-uNpe6BISSj. Diakses pada tanggal 2 Januari 2021 pukul 13:28 WIB.
- Cahyaningrum, D, et al. 2019. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di Laboratorium Pendidikan". *Jurnal Pengelolaan Laboratorium Pendidikan*. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jplp/article/view/5462/0>. Diakses pada tanggal 2 Januari 2021 pukul 13:30 WIB.

Gustaman, A, dan Boedijono. 2013. "Kualitas Pelayanan Pendonoran Darah

- pada Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Kabupaten Jember".
Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa.
<https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/58987/Arief%20Gustaman.pdf?sequence=1>. Diakses pada tanggal 2 Januari 2021 pukul 13:29 WIB.
- ILO. 2018. "Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Muda". Kantor Perburuhan Internasional , CH- 1211 Geneva 22, Switzerland. <https://www.ilo.org/jakarta/lang--en/index.htm>. Diakses pada tanggal 3 Januari 2021 pukul 15.23 WIB.
- InfoDatIn. 2014. "Situasi Donor Darah Indonesia". Jakarta : Kemenkes RI.
- Kotler, P. 2012. "Manajemen Pemasaran Perspektif Asia". Edisi Pertama. Yogyakarta : Andy.
- Makado, E, et al. 2017. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung". *Jurnal EMBA*. (5)3: 4305-4312. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=pengaruh+keselamatan+dan+kesehatan+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+di+pt+bimoli&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DwWLibY1F9VUJ. Diakses pada tanggal 2 Januari 2021 pukul 14:28 WIB.
- Mangkunegara. 2016. "Evaluasi Kinerja SDM". Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2009. "Manajemen Sumberdaya Manusia". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noerhastami, V. et al. 2019. "Analisis Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia