

# **PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PABRIK PAKAN TERNAK PT. GOLD COIN INDONESIA MEDAN**

**Agustinus Yosef <sup>1)</sup> dan Hendra Saputra <sup>2)\*</sup>**

<sup>1)</sup> Alumni Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

<sup>2)</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail: hensap75@gmail.com

## **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Gold Coin Indonesia Medan. Penelitian ini dilakukan di PT Gold Coin Indonesia Medan dengan populasi 120 orang. Pengambilan sampel didasarkan pada rumus Slovin, sehingga sampel yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini adalah 92 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket (angket) yaitu dengan membagikan angket kepada sampel (responden) dan mengumpulkannya kembali. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan rumus  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ . Pertama, menguji keterkaitan antar variabel dengan menggunakan uji normalitas data, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Dan untuk mengetahui kontribusi faktor keselamatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan digunakan uji Determinasi Koefisien. Setelah kuesioner dianalisis maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 10.026 + 0,314 X_1 + 0,276 X_2$  yang artinya jika keselamatan kerja dan lingkungan kerja fisik di kondisi konstan maka motivasi kerja karyawan adalah sebesar 10.026. Selanjutnya nilai koefisien determinasi adalah 0,112 (11,2%) yang berarti bahwa variabel keselamatan dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 11,2% dalam menjelaskan variabel motivasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel dalam hal ini. penelitian. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji F dimana keputusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .  $F_{table}$  diperoleh dengan  $df_1 = k-1$ ;  $df_2 = N-k$  (2; 89) dan diperoleh nilai 3,10. Dan hasil akhir diperoleh nilai  $F_{hitung}$  5,622 lebih besar dari  $F_{table}$  3,10, dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pabrik pakan ternak PT Gold Coin Indonesia Medan.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Karyawan .

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam mencapai sasaran di dalam suatu organisasi baik instansi pemerintahan ataupun perusahaan swasta. Seperti yang dikemukakan oleh Sembiring (2010 : 2) “Sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai instrumen penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Pemimpin harus dapat memperhatikan dan mengawasi hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya, karena penanganan yang tidak tepat oleh manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu yang perlu diperhatikan perusahaan terhadap karyawannya adalah motivasi kerja. Menurut Standford (dalam Mangkunegara, 2013 : 93) “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi proses kerja karyawan dan secara langsung akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut.

Motivasi yang karyawan butuhkan berbeda-beda, seperti misalnya karyawan yang bekerja di depan komputer atau hanya membutuhkan pikiran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan membutuhkan motivasi yang berbeda dengan karyawan yang bekerja di pabrik atau membutuhkan tenaga dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Disini penulis tertarik untuk meneliti motivasi kerja karyawan yang bekerja didalam pabrik, dimana bekerja didalam pabrik bukanlah hal yang mudah karena harus melaksanakan tugas dengan baik dengan tetap memperhatikan keamanan bagi diri sendiri.

Berbicara soal keamanan maka yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait dengan karyawannya yang bekerja di pabrik adalah keselamatan kerja dan lingkungan kerja fisik pabrik tersebut. Keselamatan kerja yang terjamin serta lingkungan kerja fisik yang terjaga merupakan hak bagi setiap karyawan dalam sebuah perusahaan untuk dapat dirasakan pada saat bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut ILO (*International Labour Organisation*), setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan

lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Jika perusahaan tidak serius dalam menangani keamanan dan kenyamanan kerja karyawannya, maka bukan tidak mungkin akan berpengaruh terhadap keadaan psikis para karyawannya yang dalam hal ini penulis maksud adalah rendahnya motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara tidak langsung akan mengganggu pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2011 : 161), “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. Jaminan dari perusahaan untuk aman dan selamat di tempat kerja akan memberikan rasa nyaman para karyawan, menciptakan gairah atau semangat kerja, sehingga diharapkan akan mendorong motivasi kerja karyawan.

Selain keselamatan kerja, lingkungan kerja fisik yang baik juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2007 : 20), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung”. Jika perusahaan memperhatikan lingkungan fisik di perusahaan maka secara langsung akan memberikan pengaruh bagi setiap individu dilokasi kerja. Pengaruh tersebut tentunya bersifat positif dan diharapkan menumbuhkan motivasi kerja bagi para karyawan.

PT Gold Coin Indonesia Medan merupakan perusahaan besar yang bergerak dalam hal produksi pakan ternak. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Pulau Bali No. 2 Kawasan Industri Medan II, Medan belawan KM 10,5 Sumatera Utara. Total keseluruhan karyawan dari PT Gold Coin Indonesia Medan adalah sebanyak 120 orang.

Penulis sempat beberapa kali datang ke lokasi dan melakukan observasi, dari observasi tersebut terlihat bahwa motivasi kerja yang ada pada para karyawan pabrik pakan ternak PT Gold Coin Indonesia Medan dalam keadaan yang cukup baik. Hal ini jika dikaitkan dengan ciri-ciri seseorang

yang termotivasi menurut Sopiah (2008 : 171) yang salah satunya disiplin, dilihat dari kehadirannya karyawan pabrik PT Gold Coin cukup disiplin dimana sebelum jam 8 para karyawan sudah melakukan *fingers scan*, yang berarti tepat waktu. Kemudian dilihat dari jam mulai bekerjanya, tidak lama setelah melakukan *fingers scan* karyawanpun memulai pekerjaannya masing-masing, disini sekali lagi sikap disiplin ditunjukkan oleh karyawan.

Untuk kebutuhan penelitian, penulis juga sempat mewawancarai narasumber di PT Gold Coin Indonesia pada bagian HSE (*Health Safety Environment*), dimana beliau mengatakan bahwa selama tiga tahun terakhir tidak pernah terjadi kecelakaan kerja (*Zero Accident*) yang melibatkan karyawan bagian produksi di pabrik PT Gold Coin Indonesia Medan. PT Gold Coin Indonesia Medan juga sudah menerapkan sistem manajemen mutu ISO 22000, dimana salah satu dari isinya berkaitan dengan keselamatan kerja yang dibahas dalam HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Point*). Ini mengartikan bahwa kondisi keselamatan kerja karyawan di bagian produksi sangat diperhatikan dan terjamin.

Selain itu penulis sempat mengamati langsung ke pabrik PT Gold Coin Indonesia. Dilihat dari segi fisik, pabrik PT Gold Coin cukup bersih dan terawat, hal ini tercermin dari bangunan-bangunan di area pabrik yang masih bagus kondisinya, serta bersih baik di dalam maupun di luar ruangan. Selain itu kondisi area pabrik PT Gold Coin juga cukup tertata rapi dan teratur, dimana akses jalan untuk kendaraan dan pejalan kaki di lingkungan pabrik diberi tanda dengan jelas sehingga dapat meminimalisir kecelakaan.

Keselamatan kerja dan lingkungan kerja fisik diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi kerja dari setiap karyawan. Dimana motivasi kerja karyawan akan dapat menggambarkan keadaan apakah suatu perusahaan memperhatikan karyawannya dengan baik atau tidak.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan 2005 : 32). Menurut Gibson dkk (dalam Simanjuntak, 2011 : 15) menyatakan bahwa “motivasi sebagai suatu dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku”. Dengan kata lain motivasi berarti suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan ataupun kegiatan sesuai dengan keinginannya dan berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Menurut Sutrisno (2009 : 166) menyatakan bahwa “Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari dalam diri karyawan”.

### Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011 : 161) menyatakan bahwa, “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. Daryanto (2002 : 21), Keselamatan kerja pada hakikatnya adalah usaha manusia untuk melindungi hidupnya dengan melakukan tindakan preventif dan pengamanan terhadap kecelakaan kerja ketika sedang bekerja”.

Beberapa indikator yang menunjukkan bahwa program keselamatan kerja telah berjalan dengan baik didalam perusahaan adalah (Suma'mur, 2005 : 117) :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman.

2. Alat dan Bahan kerja

Alat dan bahan kerja juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan dapat terjadi apabila kondisi mesin atau alat serta bahan produksi yang digunakan tidak memenuhi standart atau siap pakai. Misalnya masa pakai mesin yang cukup tua membuat performa mesin sudah tidak baik lagi, bisa saja mengeluarkan asap berlebih atau memiliki komponen yang rusak, hal ini dapat menjadi faktor kecelakaan kerja.

3. Alat-alat Pelindung diri

Alat pelindung diri biasanya diberikan untuk melindungi karyawan ketika mereka bekerja menggunakan alat dan bahan kerja yang berbahaya. Alat-alat pelindung diri harus diperhatikan apakah fungsinya telah sesuai dengan kondisi dan jenis pekerjaan. Contoh alat pelindung kerja diantaranya adalah kacamata, sepatu pengaman, helm, pengaman telinga, pelindung tubuh, sarung tangan, dan lain sebagainya.

#### 4. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Faktor penyebab kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan sebenarnya lebih banyak disebabkan oleh *human error* atau kesalahan manusia itu sendiri. Walaupun ada juga faktor kesalahan dari mesin atau alat yang digunakan, tetapi jika karyawan itu lebih waspada dan terampil dalam menggunakannya, resiko kecelakaan itu dapat diperkecil. Dalam mengantisipasi kecelakaan kerja, manajemen perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan mengenai program keselamatan kerja ini kepada para karyawan. Hal ini bertujuan agar para karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup untuk mencegah kecelakaan kerja, mengembangkan konsep pemikiran yang lebih luas pentingnya keselamatan kerja, dan antisipasi bagaimana jika terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja.

#### 5. Sarana Penanggulangan Kecelakaan

Kecelakaan kerja merupakan hal yang cukup sulit untuk ditanggulangi, namun lebih mudah untuk dicegah. Oleh karena itu, keberadaan sarana penanggulangan kecelakaan pada perusahaan haruslah dilengkapi. Sarana yang harus disediakan antara lain P3K, poliklinik ataupun rumah sakit.

### Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang secara langsung dan nyata dapat dilihat dan dirasakan oleh seorang individu. Menurut Komaruddin (2007 : 142) menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Menurut Nitisemoto (2006 : 109), “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ruang gerak, keamanan dan kebisingan”. Sedangkan menurut

Sedarmayanti (2007 : 20) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Nitisemoto (2006 : 112) adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan  
Lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan lingkungan kerja yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga memicu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Penerangan  
Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.
3. Pertukaran Udara  
Pertukaran udara yang cukup, terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan.
4. Kebisingan  
Kebisingan akan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
5. Pewarnaan  
Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Kita ketahui bahwa warna dapat mempengaruhi kejiwaan manusia.
6. Peralatan Kerja yang Tersedia  
Peralatan kerja merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Gold Coin Indonesia-Medan yang beralamat di Jl. Pulau Bali No.2 Kawasan Industri Medan II, Medan Belawan KM 10,5 Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini selama 1 bulan yakni pada bulan Maret. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gold Coin Indonesia Medan yang berjumlah 120 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan pada rumus Slovin sebagai patokan untuk menentukan sampel minimal yang harus diambil (Umar, 2005 :

49). Jadi, hasil yang didapat dibulatkan menjadi 92 sehingga seluruh sampel atau responden berjumlah 92 karyawan.

Model penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*). Model regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval dalam persamaan linear. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

$b_1 - b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Keselamatan kerja

$X_2$  = Lingkungan kerja fisik

e = Error

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji F, dimana dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat nilai perbandingan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga hipotesis dapat diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi ganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,026 + 0,314 X_1 + 0,276 X_2 + e$$

1. Konstan sebesar 10,026 dapat diartikan bahwa Y akan tetap bernilai sebesar 10,026 pada saat  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai nol (tidak ada). Atau dengan kata lain nilai 10,026 tersebut merupakan nilai dari variabel lain selain dari variabel penelitian ini.
2. Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,314 menyatakan bahwa setiap terjadi perubahan keselamatan kerja 1% akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,314.
3. Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,276 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik 1% akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,276.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Persial)

Hasil dari uji statistik t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 2,701 > t_{tabel} = 1,662$  dan probabilitas 0,008 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin meningkat Keselamatan kerja, maka tingkat Motivasi kerja karyawanpun akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 2,039 > t_{tabel} = 1,662$  dan probabilitas 0,044 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin meningkat Lingkungan Kerja Fisik perusahaan, maka semakin meningkat Motivasi Kerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

Hasil pengujian terhadap uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 5,622 pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Adapun  $F_{tabel}$  diperoleh dengan rumus  $df_1 = k - 1$  ;  $df_2 = n - k$  (2;89) adalah 3,10. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $5,622 > 3,10$  dengan *level of significant* ( $\alpha$ )  $0,005 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel Keselamatan dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan pabrik PT Gold Coin Indonesia Medan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima.

### Koefisien Determinasi $R^2$

Hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan besarnya angka R square adalah 0,112, yang berarti bahwa variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh atau penjelasan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 11,2%, sedangkan sisanya 88,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerjakaryawan PT Gold Coin Indonesia Medan. (2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerjakaryawan PT Gold Coin Indonesia Medan (3) Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Motivasi Kerjakaryawan PT Gold Coin Indonesia Medan,

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran penelitian ini adalah: (1) Penting bagi pihak perusahaan untuk memperhatikan kedua faktor tersebut agar karyawan dapat lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berprestasi sehingga akan berdampak pada kemajuan perusahaan, (2) Pimpinan PT Gold Coin Indonesia Medan hendaknya menyediakan sebuah vasilitas klinik dalam area pabrik, untuk dapat mengantisipasi kecelakaan kerja yang mungkin terjadi, sehingga memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja, (3) Pimpinan PT Gold Coin Indonesia Medan hendaknya memperhatikan kebersihan pabrik dengan cara menugaskan petugas khusus yang akan membersihkan area pabrik. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi keamanan dan kenyamanan setiap karyawan, sehingga nantinya dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat di lanjutkan dengan mengembangkan penelitian-penelitianlain, yakni penelitian untuk mengungkap lebih jauh variabel-variabel yang mempengaruhi Motivasi Kerjakaryawan dengan menggunakan atau menambahkan variabel-variabel independen lain untuk diteliti.

## REFERENSI

Alduaij, Hamad S. 2013. *A study of work motivation among Kuwaiti Employees*. Kuwait University. *International Journal of Bussiness and Social Science*. Vol : 24. No : 10.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rhineka Cipta.

Daryanto. 2002. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Malang : Rhineka Cipta.

Dzamikumah dan Acakpovi. 2016. *An Investigation of Health and Safety Measures in a Hydroelectric Power Plant*. Accra Polytechnic – Ghana.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi. Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bumi Aksara.

Istiyono, Mutiasari. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik,*

*Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paraxylene Produksi II Pertamina RUIV Cilacap*. *Jurnal Pro Bisnis*. Vol : 4 No : 2. Hal : 32-45.

- Komaruddin. 2007. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Bandar Maju.
- Nitisemoto, Alex S. 2006. *Manajemen Personalial Edisi Kedua*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Jakarta : Trans Media.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Raziq dan Maulabakhsh. 2015. *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Department of Management Sciences, Balochistan University of Information Technology, Engineering and Management Sciences Quetta – Pakistan*.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sembiring, Jimmy Josses. 2010. *Smart HRD Perusahaan Tenang Karyawan Senang*. Jakarta : Visimedia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.
- Sofyan, Diana K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Jurnal*. ISSN : 2302 – 934X. Vol : 2, No : 1. Hal 18 – 23.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

- Sudarmanto, R G. 2004. Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur. 2005. Iligene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES). Jakarta : Sangun Seto.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : Kencana.