

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.TELESINDO SHOP PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh

ATRIYAN ARSUSANTO

NPM : 1601110564

Fakultas Ekonomi

Universitas Tridianti Palembang

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ATRIYAN ARSUSANTO
Nomor Pokok Mahasiswa : 1601110564
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop
Palembang


Pembimbing Skripsi :

Tanggal 06 Mei 2023 Pembimbing I :  Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M.
NIDN : 0016035101

Tanggal 08 Mei 2023 Pembimbing II :  Firdaus Sianipar, S.E.M.M.
NIDN : 0203066401

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi,




Dr. Msy. Mikhal, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

272/PS/DFE/23

MOTTO ;

**“RAHASIA SUKSES ADALAH
MENGETAHUI YANG ORANG LAIN
TIDAK KETAHUI”**

KUPERSEMBAHKAN KEPADA

- >KEDUA ORANG TUAKU TERCINTA**
- >SAUDARAKU TERSAYANG**
- >PARA PENDIDIKKU TERHORMAT**
- >SAHABATKU TERSAYANG**
- >ALMAMATERKU**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : ATRIYAN ARSUSANTO
No. Pokok : 1601110564
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



Penulis,

ATRIYAN ARSUSANTO
Nrp.1601110564

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah S.W.T. yang telah memberikan rahmat, dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telesindo Shop Palembang”. tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini kemungkinan terdapat banyak kesalahan karena keterbatasan pengalaman, pengetahuan serta kemampuan yang penulis miliki sehingga skripsi jauh dari sempurna.

Dalam menyusun skripsi ini telah banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dengan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.p, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Firdaus Sianipar, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pengajar fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Bapak Dan Ibu Staf Karyawan PT.Telesindo Shop Palembang.
8. Teman-teman Seperjuangan.

Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca, *Amin Ya Robal Alamin.*

Palembang, September 2020

Penulis

ATRIYAN ARSUSANTO

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.3. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	10
2.1.1. Kompensasi	10
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25
2.1.4. Kinerja	35
2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	41
2.3. Kerangka Berpikir	42
2.4. Hipotesis	42
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Pelaksanaan Penelitian	44
3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	46
3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
3.5. Instrumen Penelitian	48
3.6. Uji Instrumen	48
3.7. Teknik Analisis Data	51

3.6.3. Uji Asumsi Klasik	50
3.6.3.1. Uji Normalitas	50
3.6.3.2. Uji Multikolinieritas	50
3.6.3.3. Uji Heterokedastisitas	51
3.7. Teknik Analisis Data	51
3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7.2. Koefisien Korelasi ρ	52
3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.7.4. Uji Hipotesis	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	56
4.1.2. Struktur Organisasi	57
4.1.3. Pembagian Tugas	60
4.2. Pembahasan	65
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan lamanya bekerja	68
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	68
4.3.1. Hasil Uji Validitas	68
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	73
4.3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.3.4. Analisis Statistik Inferensial	79
4.3.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.3.4.2. Analisis Koefisien Korelasi	81
4.3.4.3. Analisis Koefisien Determinasi	82
4.3.4.4. Hipotesis Statistik	83
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran-saran	88

DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
3.1. Jadwal Pnelitian	43
3.2 Variabel Definisi Operasional	46
3.3. Skala Likert	47
3.4 Interpretasi Nilai Korelasi	42
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	67
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	68
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	69
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	// 70
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel K3	71
4.9 Hasil Uji Reliabelitas Variabel Penelitian.....	72
4.10 Hasil Uji REGRESI Linier Barganda	73
4.11 Hasil Uji Korelasi	75
4.12 Hasil Koefisien Determinasi	76
4.13 Hasil Uji F	77
4.14 Hasl Uji t	78

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2,1, Kerangka Berfikir	42
4.1. Struktur Organisasi	58

ABSTRAK

Atriyon. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telesindo Shop Palembang”. (Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, M.M dan Bapak Firdaus Sianipar, S.E,M.M)

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telesindo Shop Palembang

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu empat bulan, dimana penelitian ini dilakukan di PT. Te;esindo Shop Palembang yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmat Ario Kemuning No.12/48K Palembang. Dalam penelitian ini peneliti menentukan sampel sebanyak 52 responden dengan menggunakan teknik sample jenuh..

Dari hasil penelitian ini didapat Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telesindo Shop Palembang. Dimana hasil perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21 sebagai berikut :

Terdapat Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telesindo Shop Palembang dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 17.392 + 0,602X_1 - 0.076X_2 + 0,133X_3$, Dari hasil. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,420 atau 42% nilai tersebut dapat ditafsirkan untuk besarnya persentase Pengaruh antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telesindo Shop Palembang . sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci :Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting, karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik. Pencapaian tujuan tersebut dari pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Selain itu dalam mengembangkan perusahaan saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran sumber daya manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu terdapat tuntutan kepada para karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Manajer juga dituntut mampu memotivasi pegawai, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitasnya, meningkatkan kinerjanya, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk dapat memotivasi semangat kerja adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas masing-masing yang diberikan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi dilakukan perusahaan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang berkompeten dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi karyawan agar tercapainya kinerja yang baik yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik pada perusahaan komersial maupun institusi lainnya. Selain itu sumber daya manusia merupakan factor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan suatu perusahaan bisa berkembang dengan sangat besar apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, demikian juga sebaliknya apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas, maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Menurut Wibowo (2016 : 3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana perusahaan menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan aktivitasnya.

Menurut Bangun (2012 : 230), menyatakan kinerja adalah : “Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan”. sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009 :548) kinerja adalah : “Perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan”.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak factor, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, program K3, dan lain-lain. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta penyediaan sarana K3 yang sesuai standar.

Menurut Bangun (2012 : 254), “kompensasi merupakan salah satu factor penting yang menjadi perhatian pada banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas”. Menurut Fajareru (2010 : 154), “Kompensasi adalah seluruh extrinsic reward yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif dan beberapa tunjangan (benefit)”.

Menurut Fajar dan Heru (2010 : 155), kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama, yaitu :

- a. Menarik pelamar kerja yang potensial
- b. Mempertahankan karyawan yang baik
- c. Meraih keunggulan kompetitif
- d. Meningkatkan produktivitas
- e. Melakkan pembayaran yang sesuai dengan aturan hokum (Undang-undang Ketenagakerjaan)

- f. Menjamin keadilan
- g. Memudahkan sasaran strategi.

Setelah penentuan kompensasi factor penentu lainnya adalah lingkungan kerja yang sesuai dan dapat menunjang kinerja karyawan yang ada. Peningkatan efektivitas kerja melalui upaya penataan lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen, karena kaitannya dengan efek erat. Berbagai kelemahan dalam sistem perencanaan kerja dengan cepat memberikan kelemahan dalam pelaksanaan kerja, seperti penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. Perhatian terhadap sistem perencanaan kerja dan penataan lingkungan di tempat kerja akan berpengaruh langsung pada efektivitas dan efisien kerja. Salah satu usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah pelaksanaannya berdasarkan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja secara menyeluruh.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh pihak manajemen perusahaan kepada karyawan. kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak hanya berbetuk finansial saja, tetapi juga dalam bentuk non financial yang salah satunya dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tentu saja harus diperhatikan beberapa factor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja secara fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan yang baik.

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) banyak mendapat sorotan dari berbagai sumber berita di media sosial atau di Koran yang gencar membahas masalah

perkembangan kesehatan dan keselamatan kerja. Berbagai perusahaan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan yang kondusif dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja karyawan. hal ini agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Menurut Mangnegara (2009), Kesehatan dan keselamatan kaerja adalah “suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani karyawan pada khususnya dan manusia pada umumnya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan selamat dan aman dengan lingkungan kerja yang kondusif.

PT. Telesindo Shop, adalah merupakan perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Telkomsel yakni di bidang distributor produk telkomsel yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat Ariyo Kemuning Palembang. Perusahaan ini menjual produk telekomunikasi berupa ponsel dengan suku cadang asesoris, pulsa, jasa perbaikan dan menjual berbagai macam handphone dan alat elektonik lainnya seperti Samsung, Oppo dan produk terbaru lainnya. PT Telesindo Shop membuktikan bahwa hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan dilihat dari cara mereka bekerja yang kurangt maksimal untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan. Untuk melihat perbandingan antara target dan realisasi penjualan

PT Telesindo Shop, dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1

**Target dan Realisasi Pendapatan PT Telesindo Shop
Tahun 2014-2017**

No.	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
1	2014	16.343.000.000,-	16.025.000.000,-
2	2015	10.159.000.000,-	10.157.000.000,-
3	2016	11.120.000.000,-	10.200.000.000,-
4	2017	14.592.000.000,-	14.510.000.000,-

Sumber : PT Telesindo Shop Palembang

Dari tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa pendapatan untuk tahun 2014-2017 cenderung mengalami mengalami ketidak stabilan yang menyebabkan target yang ditentukan perusahaan belum pernah tercapai, karena kinerja karyawan yang rendah. Berdasarkan permasalahan tersebut maka PT Telesindo Shop Palembang harus meningkatkan kinerja karyawannya. Target yang ditetapkan belum dapat dicapai yang disebabkan karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan juga belum memperhatikan kompetensi yang dimiliki aryawannya, seperti misalnya karyawan yang berpendidikan Sarjana Hukum ditempatkan di bagian marketing, sehingga mereka kurang memahami bagaimana cara mempromosikan produknya, oleh sebab itu karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Kompensasi berupa gaji dan insentif yang diberikan perusahaan kepada

karyawannya adalah berdasarkan capaian target yang ditentukan. Target ditentukan perusahaan setiap bulannya meningkat, sehingga seringkali karyawan tidak dapat mencapainya yang berakibat pada kecilnya insentif yang diterima.

Lingkungan kerja yang kondusif lebih ditunjukkan pada lingkungan kerja non fisik, terutama pada kondisi persaingan antar karyawan untuk mencapai target. Hal ini juga dapat mengakibatkan target yang ditentukan perusahaan belum sepenuhnya tercapai.

Program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan PT Telesindo Shop Palembang, terbatas pada penyediaan peralatannya. Tetapi yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pribadi karyawan, tidak ditanggung perusahaan, tetapi 100% ditanggung oleh karyawan sendiri.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi yang berjudul : “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELESINDO SHOP PALEMBANG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Palembang
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Palembang

3. Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Palembang
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicaoai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Palembang
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Palembang
3. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. TelesindoShop Palembang
4. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Telesindo Shop Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 2, Bagi peneliti, untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Bagi Almamater, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Darmawan, Didit, 2011. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya : Penerbit Media Grafika
- Dessler, Garry, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta : Erlangga
- Kadarisman, M, 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit PT Persada Rusdakarya
- Mathis, Robert L & John H Jackson, 2011. Human Resources Management , Edisi ke 10, Penerjemah Dian Angelika. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mondy R & Noe Robert M, 2011. Human Resources Management, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2010. Manajemen Personalia. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Rivai, Veithzal, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Erisco
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Penerbit Alfabeth.
- Soeprihanto, John, 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta : Penerbit BPFE.