

**ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
CV NSR AC MOBIL SIDOARJO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

**MOHAMMAD SETIAWAN MURTADHO**  
NPM : 18.1.02.02.0126

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2022**

Skripsi oleh:

**MOHAMMAD SETIAWAN MURTADHO**

NPM : 18.1.02.02.0126

Judul:

**ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
CV NSR AC MOBIL**

Telah disetujui untuk diajukan kepada  
Panitia Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UNP Kediri

Tanggal : 6 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



**Basthoumi Muslih, M.M.**  
NIDN. 0701018607

Dosen Pembimbing II



**Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.**  
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh:

**MOHAMMAD SETIAWAN MURTADHO**

NPM : 18.1.02.02.0126

Judul:

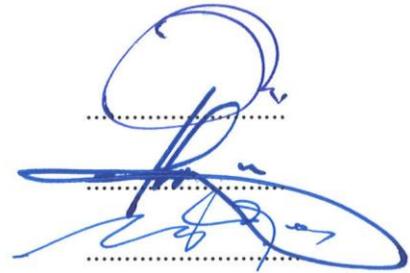
**ANALISIS KOMPENSASI, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
CV NSR AC MOBIL**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal 18 Juli 2022

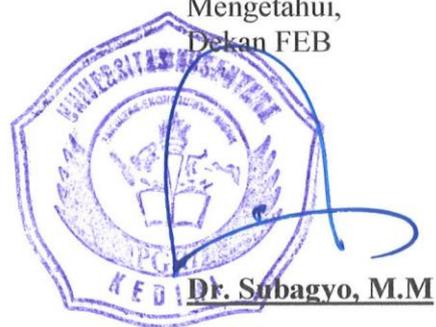
**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Poniran Yudho Laksono, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.



Mengetahui,  
Dekan FEB



**Dr. Subagyo, M.M**

NIDN. 0717066001

## PERNYATAAN

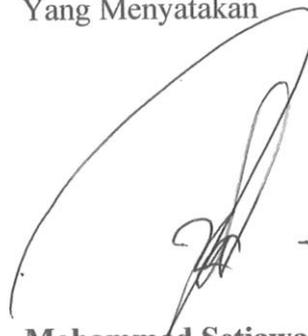
Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Mohammad Setiawan Murtadho  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
NPM : 18.1.02.02.0126  
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 5 Juli 2022

Yang Menyatakan



**Mohammad Setiawan Murtadho**

NPM. 18.1.02.02.0126

## **MOTTO**

**“Perjalanan Langkah Pertama Selalu Berat Untuk Membuat Perubahan”**

*Anonymous*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ✚ Kedua Orang Tuaku.
- ✚ Keluarga Besarku.
- ✚ Teman-temanku
- ✚ Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

## **Abstrak**

**Mohammad Setiawan Murtadho:** Analisis Kompensasi, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV NSR AC Mobil, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja.

Pandemi yang belum usai memberikan tantangan sendiri bagi pelaku usaha, termasuk pengusaha dalam bidang otomotif (bengkel). Semakin tumbuh dan berkembangnya dunia industri otomotif di Indonesia membuat pemilik usaha memahami hal apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga kerja agar para pekerja dapat bekerja secara optimal. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh: (1) Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. (2) Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.(3) Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. (4) Kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik menggunakan kausalitas, populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan CV NSR AC Mobil sebanyak 49 responden. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Simpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh: (1) Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. (2) Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.(3). Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil. (4) Kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan YME oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M). Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaenal Affandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi
5. Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen
7. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan.

Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, 5 Juli 2022

**Mohammad Setiawan Murtadho**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan.....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja .....	9
2. Kompensasi .....	12
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	16
B. Penelitian Terdahulu .....	23
C. Kerangka Berpikir .....	24
D. Kerangka Konsep.....	26
E. Hipotesis .....	27
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Variabel Penelitian.....	29
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	29

2. Definisi Operasional Variabel .....	30
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	31
1. Pendekatan Penelitian.....	31
2. Teknik Penelitian.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
1. Tempat Penelitian .....	32
2. Waktu Penelitian .....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi .....	32
2. Sampel .....	33
E. Instrumen Penelitian .....	33
1. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	33
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	35
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	38
1. Sumber Data .....	38
2. Teknik Pengumpulan Data .....	39
G. Teknik Analisis Data .....	40

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	46
1. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	46
2. Visi Misi .....	46
3. Struktur Organisasi .....	47
4. Tugas dan tanggung jawab .....	48
5. Karakteristik Responden.....	52
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	54
C. Analisis Data.....	60
1. Uji Asumsi Klasik .....	61
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
3. Uji Koefisien Determinasi .....	68
D. Pengujian Hipotesis .....	69

1. Uji t.....	70
2. Uji F.....	71
E. Pembahasan .....	72

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	75
B. Saran .....	75
Daftar Pustaka .....	77
Lampiran-lampiran.....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu .....	23
3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	34
3.2	Pedoman Pemberian Skor .....	34
3.3	Hasil Uji Coba Validitas .....	36
3.4	Hasil Uji Coba Reliabilitas .....	38
4.1	Jenis Kelamin Responden .....	52
4.2	Usia Responden .....	53
4.3	Tingkat Pendidikan Responden .....	53
4.4	Deskripsi Data Variabel Kompensasi .....	55
4.5	Deskripsi Data Variabel Kesehatan Kerja .....	56
4.6	Deskripsi Data Variabel Keselamatan Kerja .....	58
4.7	Deskripsi Data Variabel Kepuasan .....	59
4.8	Hasil Uji Multikolienaritas .....	63
4.9	Uji Autokorelasi.....	64
4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.11	Hasil Adjusted R <sup>2</sup> .....	69
4.12	Hasil Uji t.....	70
4.13	Hasil Uji F.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Proses Pemberian Kompensasi .....	15
2.2 Kerangka Konsep Penelitian.....	27
4.1 Struktur Organisasi .....	48
4.2 Normal Probability Plot .....	62
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	66

## **LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	79
2. Hasil Uji Validitas.....	82
3. Hasil Uji Reliabilitas .....	86
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
5. Surat Pengantar Penelitian .....	91
6. Surat Balasan Penelitian.....	92
7. Kartu Bimbingan.....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pandemi yang belum usai memberikan tantangan sendiri bagi pelaku usaha, termasuk pengusaha dalam bidang otomotif (bengkel). Semakin tumbuh dan berkembangnya dunia industri otomotif di Indonesia membuat pemilik usaha memahami hal apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga kerja agar para pekerja dapat bekerja secara optimal. Keberhasilan dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dari hal itu maka perlu pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan (*continue*) agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan agar memberikan pelayanan yang baik dan optimal adalah CV NSR AC Mobil. Perusahaan berlokasi di Jl. Bungurasih Bar. No.146, RT.04/RW.02, Bungurasih, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis, maka dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimaksudkan untuk meningkatkan dan memperbaiki dan meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kepuasan karyawan semakin lebih baik. Menurut Setiana (2019:18), sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi yang berupa masukan yang nantinya diubah menjadi faktor keluaran yang berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan. Kepuasan karyawan dapat memaksimalkan keuntungan yang didapatkan perusahaan melalui berbagai cara antara lain: karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi, lebih produktif, bekerja lebih lama di perusahaan dan dapat menciptakan pelanggan yang puas (Setiana, 2019:149). Sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti, produktivitas yang rendah, *turn over* tinggi, dan menurunnya laba perusahaan.

Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Menurut Rosento & Karlina (2019:97), kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan dan karyawan akan merasa puas dalam bekerja (Mangkunegara, 2016:165). Suatu perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan dan bisa memberikan kompensasi yang tepat sehingga dapat tercapai kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi yang dirasa oleh karyawan kurang

memadai yang dibuktikan oleh kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan upah minimal yang ditetapkan oleh pemerintah (gaji dibawah UMR), prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Hasil sebuah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Pratiwi, 2018).

Faktor selanjutnya upaya yang dapat dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah menerapkan perlindungan bagi karyawan yang berupa melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Mangkunegara (2016:261), faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan tenang dan baik. Menurut Jurdi (2018:254), Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit yang ditimbulkan dari pekerjaan. Sedangkan keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, peralatan kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya (Siagian, 2015:145). Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja ditempat kerja dalam keadaan sehat dan selamat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Adanya penggunaan teknologi yang

canggih saat ini yang di sertai dengan peralatan dan mesin-mesin modern selalu membawa kemudahan, namun di lain hal peralatan tersebut memiliki resiko kecelakaan kerja apabila digunakan tidak sesuai dengan cara penggunaannya. Beberapa penelitian menunjukkan hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sari, et al 2017; Milawati, 2018).

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. Angka menunjukkan, biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi (ILO, 2013). Merujuk pendapat tersebut, secara umum jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan Indonesia masih kurang memadai. Hal tersebut dibuktikan dengan masih sering terjadinya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, kondisi tersebut membuktikan bahwa selain adanya kecerobohan para karyawan dalam beraktivitas juga dikarenakan sarana dan prasarana yang telah diberikan guna memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kurang memenuhi persyaratan.

Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bersama, mengungkapkan bahwa selama 2020 terjadi satu kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan seorang karyawan kehilangan bagian tubuhnya. Selain itu, beliau menunjukan dan menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan standar keamanan perusahaan yaitu alat pelindung diri yang

disediakan perusahaan berupa masker, selain itu pekerja wajib memakai sepatu, untuk kacamata, pelindung kepala dan sepatu *safety* hanya diberikan kepada karyawan dengan posisi tertentu seperti teknisi dan mekanik, sedangkan pada bagian administrasi dan pembantu tidak mendapatkan peralatan tersebut. Selanjutnya karyawan rutin diberi susu tiga kali dalam seminggu untuk menjaga kondisi paru-paru para karyawan. Secara umum pemberian alat pelindung diri tidak menyeluruh kepada semua karyawan CV NSR AC Mobil, meskipun beberapa karyawan harus berada di lingkungan kerja yang harus menggunakan alat pelindung diri (*safety*).

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Analisis Kompensasi, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV NSR AC Mobil**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dan observasi, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yaitu kompensasi yang dirasa oleh karyawan kurang memadai yang dibuktikan oleh kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan upah minimal yang ditetapkan oleh pemerintah (gaji dibawah UMR). Faktor lingkungan kerja dan standar keamanan perusahaan yaitu alat pelindung diri yang disediakan perusahaan berupa masker, selain itu pekerja wajib memakai sepatu, untuk kacamata, pelindung kepala dan sepatu *safety* hanya

diberikan kepada karyawan dengan posisi tertentu seperti teknisi dan mekanik, sedangkan pada bagian administrasi dan pembantu tidak mendapatkan peralatan tersebut. Selanjutnya karyawan rutin diberi susu tiga kali dalam seminggu untuk menjaga kondisi paru-paru para karyawan. Secara umum pemberian alat pelindung diri tidak menyeluruh kepada semua karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya membatasi penelitian mengenai kompensasi, kesehatan, dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil Sidoarjo pada tahun 2022 agar dalam penelitian tidak melebar ataupun meluas dari pokok pembahasan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, agar suatu permasalahan lebih tampak jelas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil?

4. Apakah kompensasi, kesehatan, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah di atas maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV NSR AC Mobil.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
  - a. Dapat dijadikan alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan

dengan kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja pada CV NSR AC Mobil.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengaplikasian ilmu pengetahuan.
- c. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. 2018. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, Dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Handoko, T., H. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gama Media.
- ILO. 2013. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Sarana Untuk Produktivitas)*. Jakarta: International Labour Organization.
- Jurdi, F. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing)*. Malang: Intrans Publishing.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, W. 2018. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Rosento, dan Eulin Karlina. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, S.D.R, Eko AS, Harril B. 2017. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 4 No.2*.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A.R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sri Milawati, Zulfadil dan Rosyetti. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Sejati Andalan (Isa) Di Kabupaten Bengkalis." *Jurnal Ekonomi* Volume 26.
- Stephen, R. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno H. E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.