

**PENGARUH KOMPENSASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. SURYA MANDIRI JAYA TANGERANG  
(STUDI PADA BAGIAN PRODUKSI)**

**Desi Astanti**

Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen ([desiastanti1@gmail.com](mailto:desiastanti1@gmail.com))

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah mengacu pada pendapat Slovin, ukuran sampel yang bisa diambil dalam suatu penelitian yang mempunyai jumlah populasi lebih dari 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Responden pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang pada bagian produksi sebanyak 92 karyawan.

Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) di peroleh 0,392 artinya 39,2 % kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang dipengaruhi oleh variabel kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan beban kerja. Sebaliknya 61,8 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

*Keyword: Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.*

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of Compensation, Safety and Health (K3) and Workload on Employee Job Satisfaction of PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang. Sampling in this study is based on Slovin's opinion, the sample size that can be taken in a study that has a population of more than 100 people. The sampling technique uses simple random sampling. Respondents in this study were employees of PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang in the production section of 92 employees.*

*The variables in this study are Compensation, Safety and Health (K3) and Workload on Job Satisfaction. The data used in this study are primary data and secondary data.*

*The results of this study indicate that the Compensation variable has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Occupational Safety and Health (K3) variables influence positively and significantly on Job Satisfaction. Workload has a negative and not significant effect on Job Satisfaction.*

*The coefficient of determination ( $R^2$ ) was obtained 0.392, meaning 39.2% of job satisfaction of employees of PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang is influenced by variable*

*compensation, occupational safety and health and workload. On the other hand, 61.8% was caused by other variables not included in this study.*

*Keyword: Compensation, Occupational Safety and Health (K3), Workload and Job Satisfaction.*

## **PENDAHULUAN.**(1) Latar Belakang.

Lingkungan industri yang kompetitif telah memacu setiap perusahaan dan organisasi untuk terus meningkatkan dan memaksimalkan usaha serta potensi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling berharga bagi perusahaan dan menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan. Menyadari bahwa manusia merupakan faktor yang penting pada bagian produksi yang lebih dikenal dengan sebutan *Human Investment*, maka perusahaan harus lebih dituntut untuk mengendalikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dengan kata lain perusahaan tidak akan berjalan secara efektif apabila tanpa pengendalian sumber daya manusia yang baik (Sisna, Mochammad dan Gunawan, 2014).

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Disatu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, disisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan, sehingga mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2005:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Rivai (2012) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Seorang pekerja yang merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki akan menimbulkan sikap positif dalam bekerja. Berbagai fasilitas dan jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan akan selalu mendapat penilaian dari karyawannya sehingga akan menimbulkan persepsi pada karyawan dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Surya Mandiri Jaya berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang

menyatakan bahwa dalam tiga tahun terakhir terhitung mulai tahun 2016 sampai dengan 2018 angka karyawan yang keluar dibagian produksi selalu meningkat, selain itu sering terjadi adanya absensi tanpa keterangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan di PT. Surya Mandiri Jaya sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, diantaranya adalah tidak adanya bonus yang diberikan, prosedur K3 yang diterapkan kurang mendapat perhatian hal ini dapat terlihat dari beberapa perlengkapan APD (Alat Pelindung Diri) yang harus karyawan sediakan sendiri, dan beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu tinggi, hal ini dikarenakan setiap ada karyawan yang keluar, perusahaan tidak segera merekrut karyawan pengganti menyebabkan target produksi sering tidak tercapai tepat waktu yang berimbas pada penambahan jam kerja. Robbins (2008:11) menyatakan ada beberapa respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu keluar, kesetiaan dan pengabaian.

(2) Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

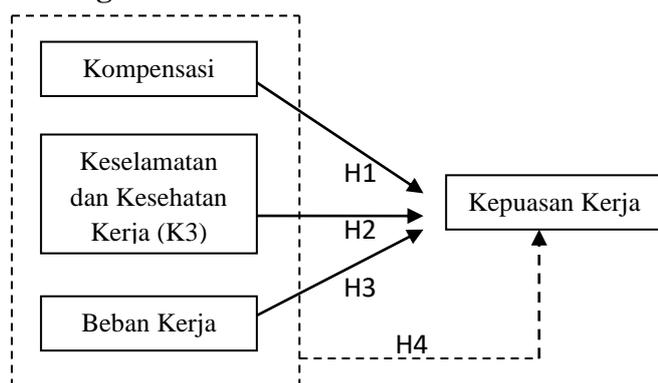
- a. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang?
- b. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang?
- c. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang?
- d. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang?

(3) Batasan Masalah. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka peneliti membatasi penelitiannya sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang.
2. Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Luthans (2006:243) adalah :
  - a. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
  - b. *Pay* (gaji)
  - c. *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi)
  - d. *Supervision* (atasan)

- e. *Co-worker* (rekan kerja)
  - f. *Working condition* (kondisi kerja)
3. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004:357). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari Simamora (2004:445) yaitu :
    - a. Upah dan gaji
    - b. Insentif
    - c. Tunjangan
    - d. Fasilitas
  4. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (Kemenaker, 2005). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari Miner, J.B. (1992) yaitu :
    - a. Pelatihan keselamatan
    - b. Kontrol lingkungan kerja
    - c. Pengawasan dan disiplin
    - d. Publikasi keselamatan kerja
    - e. Peningkatan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja
  5. Menurut Menpan (1997:46) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari Putra (2012:22) yaitu :
    - a. Target yang harus dicapai
    - b. Kondisi pekerjaan
    - c. Standar pekerjaan

### Kerangka Penelitian



### Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang.
- H2 : Ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Mandiri Jaya Tangerang.
- H3 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang.

H4 : Ada pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang.

**METODE PENELITIAN.** (1) Objek dan subjek Penelitian. Obyek penelitian adalah variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang. (2)teknik Pengumpulan Data. a. Observasi b. Wawancara c. Angket atau Kuesioner. (3) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang yang berjumlah 120 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah mengacu pada pendapat Slovin, ukuran sampel yang bisa diambil dalam suatu penelitian yang mempunyai jumlah populasi lebih dari 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Responden pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang pada bagian produksi sebanyak 92 karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN.**(1) Pembahasan dan Implikasi Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat). Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

1. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap kepuasan kerja bersifat positif yaitu 18,383, ini menunjukkan nilai tetap kepuasan kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja. Nilai yang positif berarti kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang dalam kondisi baik, tapi juga diperlukan untuk memperhatikan nilai kepuasan kerja supaya tetap baik.
2. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu  $t_{hitung}$  sebesar  $2,083 > t_{tabel}$  1,984 dengan tingkat signifikansi  $0,040 < 0,05$ , ini berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga **Ho ditolak dan Ha diterima**. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini menerangkan arti pentingnya meningkatkan kompensasi yang mencukupi para karyawan dengan menerapkan mekanisme gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang tepat supaya kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Iroth dkk (2018) yang menemukan pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu  $t_{hitung}$  sebesar  $2,775 > t_{tabel}$  1,984 dengan tingkat signifikansi  $0,007 < 0,050$ , ini berarti variabel

keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga **Ho ditolak dan Ha diterima**. Implikasi manajerial dari penelitian ini menjelaskan arti pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan dengan mengefektifkan pelatihan keselamatan, kontrol lingkungan kerja, pengawasan disiplin, publikasi keselamatan kerja dan peningkatan kesadaran supaya mereka lebih kompetitif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurniawan (2016) yang menemukan pengaruh signifikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} \text{ sebesar } -0,363 < t_{tabel} \text{ 1,984}$  dengan tingkat signifikansi  $0,717 > 0,050$ , ini berarti variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga **Ho diterima dan Ha ditolak**. Implikasi manajerial dari penelitian ini menjelaskan jika beban kerja dinaikkan maka kepuasan kerja karyawan akan turun. Beban kerja diturunkan dengan mengefektifkan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mahendrawan dan Indrawati (2015) yang menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Sesuai dengan uji F diperoleh  $F_{hitung}$  adalah  $20,559 > F_{tabel} \text{ 2,740}$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$ , lebih kecil dari  $0,050$ , sehingga diartikan bahwa kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, yang berarti pentingnya membangun kompensasi yang sesuai, keselamatan dan kesehatan kerja yang terus ditingkatkan dan penetapan beban kerja kerja karyawan yang bijak agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang dan menghasilkan output kinerja yang berkualitas dan berkesinambungan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN.**(1) Kesimpulan.

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatarbelakangi adanya penurunan kepuasan kerja karyawan PT Surya Mandiri Jaya Tangerang, terutama yang berkaitan dengan penerapan kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan beban kerja. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap kepuasan kerja bersifat positif yang berarti kepuasan kerja karyawan sudah cukup baik, tetapi tetap diperlukan usaha mempertahankannya dan membuatnya lebih baik lagi.
2. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Mandiri Jaya Tangerang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi dinaikkan maka kepuasan

kerja karyawan juga akan naik. Kompensasi dinaikkan dengan menerapkan mekanisme gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang tepat supaya kepuasan kerja karyawan PT Surya Mandiri Jaya Tangerang meningkat.

3. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Mandiri Jaya Tangerang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika keselamatan dan kesehatan kerja dinaikkan maka kepuasan kerja karyawan juga akan naik. Keselamatan dan kesehatan kerja dinaikkan dengan mengefektifkan pelatihan keselamatan, kontrol lingkungan kerja, pengawasan disiplin, publikasi keselamatan kerja dan peningkatan kesadaran memiliki kepuasan pada hasil kerja mereka.
4. Variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Mandiri Jaya Tangerang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika beban kerja dinaikkan maka kepuasan kerja karyawan akan turun. Beban kerja diturunkan dengan mengefektifkan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.
5. Sesuai dengan uji F mengindikasikan bahwa kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, yang berarti diperlukan mempertahankan kompensasi yang tepat, keselamatan dan kesehatan kerja yang terus dikedukasi dan beban kerja kerja karyawan yang sesuai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Surya Mandiri Jaya Tangerang dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

## (2) Saran

1. Hendaknya pihak PT Surya Mandiri Jaya Tangerang memperbaiki sistem penggajian, insentif, tunjangan dan memfasilitasi karyawan dengan tepat, selain itu perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi selain dari gaji yang dimana dapat meningkatkan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada karyawan, seperti bonus sebagai tambahan.
2. Sebaiknya sinergi karyawan dan manajemen selalu berusaha mengembangkan usaha keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan memberikan peralatan kerja yang memadai seperti menyiapkan alat P3K, perusahaan juga harus melaksanakan sosialisasi pencegahan kecelakaan pada tempat bekerja dengan baik, perusahaan melaksanakan kesehatan kerja dalam hal menjaga kebersihan lingkungan kerja. Disarankan pihak perusahaan untuk meminimalisir kecelakaan dengan menyediakan perlengkapan APD lengkap yang sesuai standar untuk dipergunakan karyawan.
3. Perusahaan seharusnya tidak terlalu tinggi dalam menetapkan target dan tuntutan tugas untuk mengurangi beban kerja berlebih yang dirasakan

karyawan. Atasan perlu memberikan umpan balik yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian waktu yang cukup untuk menyelesaikan suatu penugasan untuk meringankan beban kerja.

4. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan PT Surya Mandiri Jaya Tangerang sebagian besar dipengaruhi oleh variabel kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan beban kerja. Kepuasan kerja juga disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan beban kerja, seperti *self efficacy* dan *self esteem*.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moch. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azhari, Muhammad Fakhri. 2017. "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mulya Abadi Pekanbaru." *Jom Fekon*, Vol. 4 No. 2. Diambil 9 Februari 2019 dari Google Scholar.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Gaol, Chr. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2004. *Basic Econometrics (Ekonometrika Dasar)*. Alih bahasa Sumarno Zain. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Iroth, Anugerah. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado." *Jurnal EMBA*, Vol. 6 No. 4, Hal. 2098-2107. Diambil 9 Februari 2019 dari Google Scholar.
- Kurniawan, Dwi. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda." *Ejournal Psikologi*, Psikoborneo, 4 (4) : 722-738. Diambil 9 Februari 2019 dari Google Scholar.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10<sup>th</sup>*, Edisi Indonesia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mahendrawan, I Gede. 2015. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 3936-3961. Diambil 9 Februari 2019 dari Google Scholar.
- Marnis & Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Miner, JB. 1992. *Industrial And Organizational Psychology*. Mc. Graw Hill. USA.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Ramlan, Djamaluddin. 2006. *Dasar-dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jilid 1. Purwokerto: Percetakan Unsoed.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephens P. 1996. *Perilaku Organisasi I: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Perilaku Organisasi. (Terj.: Tim Indeks)*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudi Suardi. 2005. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiha Dr. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Santoso, Singgih. 2004. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Saputro, Lutfan Danu. 2018. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Solo Murni (Studi Kasus pada Bagian Produksi)." *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, Hal. 1-5. Diambil 9 Februari 2019 dari Google Scholar.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Wether, William B. dan Keith Davis. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Dasar :
- Kemenaker 2005 tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- Permendagri RI. 2008. Tentang Beban Kerja. *Peraturan Menteri Dalam Negeri*, Nomor: 12/2008.
- Undang-undang Pasal 87 Nomor 30 Tahun 2003 pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012.