

STUDI MENGENAI HUBUNGAN MOTIVASI DAN KINERJA BURUH PADA PROYEK KONSTRUKSI

(Studi Kasus Pada Pembangunan Rumah Sakit Bersalin Bunda Di Makassar)

Burhanuddin Badrun

Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Bosowa

Email: rumpang.andi@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pelaksanaan proyek konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah dengan adanya motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu proyek dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Kesadaran yang dimaksudkan disini dapat bersumber dari faktor-faktor internal dan dapat pula muncul secara eksternal. Teori motivasi kerja mencoba menjelaskan hal-hal yang hanya menyangkut masalah pekerjaan. Teori motivasi yang digunakan adalah teori kebutuhan Maslow yang terdiri dari fisik, keamanan, sosial, pengakuan diri, dan aktualisasi diri. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis motivasi tukang di dalam bekerja dengan menggunakan metode mean dan standar deviasi. Hasil penelitian menunjukkan dari 20 responden yang diteliti lebih banyak responden yang menganggap variabel upah pekerjaan pada penelitian ini berada dalam kategori sesuai sebanyak 12 responden atau (60%). Variabel tunjangan pekerjaan berada dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden atau (75%). Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa banyak responden menganggap penelitian ini berada dalam kategori tinggi sebanyak 16 responden atau (80%). Variabel hubungan kerja menunjukkan 20 responden yang diteliti, banyak responden menganggap penelitian ini berada pada kategori tinggi sebanyak 14 responden atau (70%) pada Pembangunan Rumah Sakit Bersalin Bunda Di Makassar.

Kata Kunci : *Motivasi, Kinerja, Buruh.*

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan proyek konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah dengan adanya motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu proyek dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan. Tinggi dan rendahnya kinerja para tukang akan mencerminkan produktivitas kerja dari proyek konstruksi tersebut. Disamping itu perlu juga diperhatikan bahwa para tukang umumnya mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah dan berasal dari keluarga yang tidak mampu. Hal inilah yang menyebabkan para tukang sering tidak memiliki kesadaran untuk bekerja secara optimal sesuai target yang diharapkan. Dilapangan akan terlihat bahwa kinerja tukang disamping dipengaruhi oleh kondisi kerja yang ada, juga dipengaruhi oleh minat dan dorongan dari diri tukang sendiri. Minat dan dorongan dari dalam diri tukang inilah yang disebut sebagai motivasi kerja.

Motivasi kerja ini memiliki peranan yang penting dalam mengoptimalkan efektivitas kerja, yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja proyek konstruksi. Untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja, diperlukan pengetahuan serta pemahaman mengenai motivasi kerja. Tetapi perlu diingat bahwa motivasi kerja ini memang tidak dapat mengubah kemampuan kerja seseorang, peranannya hanya sekedar menentukan tingkat kegiatan, meninggi atau merendahkan usaha orang itu.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Upah Pekerjaan

Upah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2. Faktor Tunjangan kerja

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan.

3. Faktor Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

4. Faktor Hubungan kerja

Pada dasarnya, hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan antar pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan dengan membayar upah. Perjanjian tersebut kemudian di sebut sebagai perjanjian kerja. Dari definisi

tersebut dapat di definisikan sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Di samping itu hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian bagian atau individu individu baik antara mereka di dalam organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing masing dalam mencapai sasaran dan tujuan dari orgnisasi tersebut.

2.2. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berart prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja buruh secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerjam merupakan suatu tingkat dimana seseorang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. METODE PENELITIAN

PT. Makmur jaya adalah perseroan terbatas yang bergerak dibidang manufacture dan telah berdiri sejak tahun 2008 yang berkedudukan di Surabaya, jawa timur serta telah memiliki sektor dibeberapa provinsi termasuk di Makassar provinsi Sulawesi selatan. Adapun proyek yang sedang dikerjakan di Makassar, Sulawesi selatan adalah pembangunan rumah sakit bersalin bunda 10 lantai dengan kapasitas 100 kamar di jl. Ap. Pettarani Makassar.

Penelitian ini mengambil objek pada salah satu proyek yang dilaksanakan di Makassar yakni proyek pembangunan Rumah Sakit Bersalin Bunda di Makassar yang beralamat di Jl. A. P. Pettarani. Proyek ini dikerjakan atas kerjasama antara PT. Makmur Jaya sebagai owner dan PT. Pembangunan Perumahan (PP) Precast sebagai kontraktor pelaksana.

Tenaga kerja proyek konstruksi adalah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu proyek yang ditugaskan untuk menjalankan suatu kegiatan dalam proyek konstruksi. Tenaga kerja dimasa yang akan datang haruslah benar-benar tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan keahlian dibidangnya meskipun sebagai tukang. Berikut ini adalah beberapa daftar tenaga kerja pada proyek PT. Makmur Jaya pada Pembangunan RSB. Bunda Di Makassar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

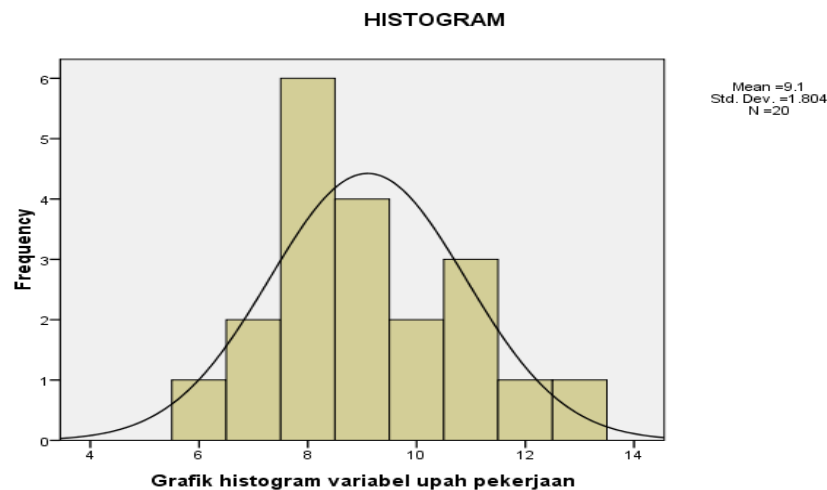
4.1. Upah pekerjaan

Tabel 1. Klasifikasi Skor Responden Variabel Upah Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat sesuai	5	25.0	25.0	25.0
Sesuai	12	60.0	60.0	85.0
Kurang sesuai	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 1. menunjukkan dari 20 responden yang diteliti lebih banyak responden yang menganggap variabel upah pekerjaan pada penelitian ini berada dalam kategori sesuai yaitu sebanyak 12 responden atau (60 %).



Gambar 1. Grafik histogram variabel upah pekerjaan

Diagram histogram diatas menunjukkan sebaran tabulasi frekuensi dari skor responden yang dipaparkan pada tabel 4.26 menggambarkan hasil bahwa pada variabel upah pekerjaan menggunakan empat respon jawaban dengan skor terendah 0 dan skor tertinggi adalah 3. Aitem valid dalam skala ini berjumlah 4. Kemungkinan skor terendah adalah 0 dan skor tertinggi adalah 14, dengan mean hipotetik sebesar 5 dan standar deviasi sebesar 3 Data penelitian menunjukkan skor terendah 6 dan skor tertinggi adalah 13, dengan mean empirik sebesar 9,1

dan standar deviasi sebesar 1,8. Mean empirik atau rerata skor data penelitian yakni 9,1 lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik 5 sehingga dapat disimpulkan rata-rata skor perolehan dari kuesioner pada variabel upah pekerjaan.

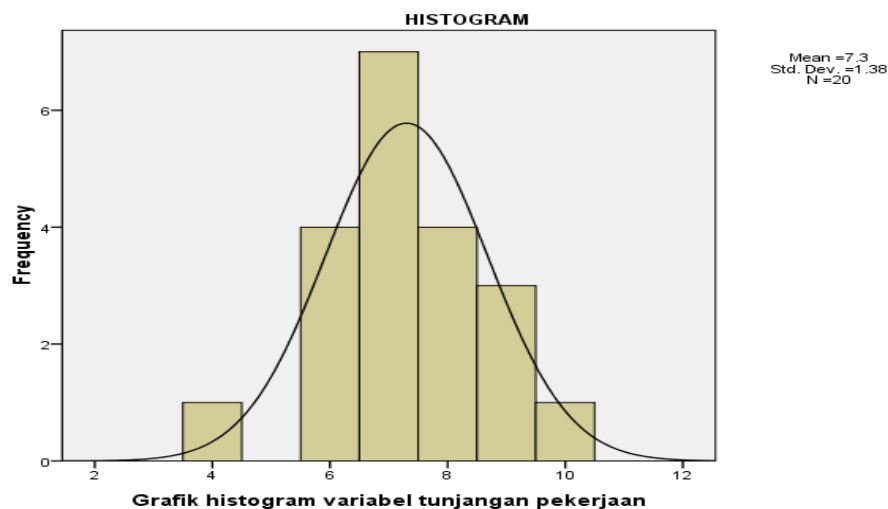
4.2. Tunjangan Pekerjaan

Tabel 2. menunjukkan dari 20 responden yang diteliti lebih banyak responden yang menganggap variabel tunjangan pekerjaan pada penelitian ini berada dalam kategori sesuai yaitu sebanyak 15 responden atau (75 %).

Tabel 2. Klasifikasi skor responden variabel tunjangan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	4	20.0	20.0	20.0
	Sesuai	15	75.0	75.0	95.0
	Kurang sesuai	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS



Gambar 2. Grafik Histogram variabel tunjangan pekerjaan

Diagram histogram di atas menunjukkan sebaran tabulasi frekuensi dari skor responden yang dipaparkan pada table 4.28 menggambarkan hasil bahwa pada variabel tunjangan pekerjaan menggunakan empat respon jawaban dengan skor terendah 0 dan skor tertinggi adalah 3. item valid dalam skala ini berjumlah 4. Kemungkinan skor terendah adalah 0 dan skor tertinggi adalah 12, dengan mean hipotetik sebesar 4 dan standar deviasi sebesar 1 Data penelitian menunjukkan skor terendah 4 dan skor tertinggi adalah 10, dengan mean empirik sebesar 7,3 dan standar deviasi sebesar 1,3. Mean empirik atau rerata skor data penelitian yakni

7,3 lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik 4 sehingga dapat disimpulkan rata-rata skor perolehan dari kuesioner pada variabel tunjangan pekerjaan.

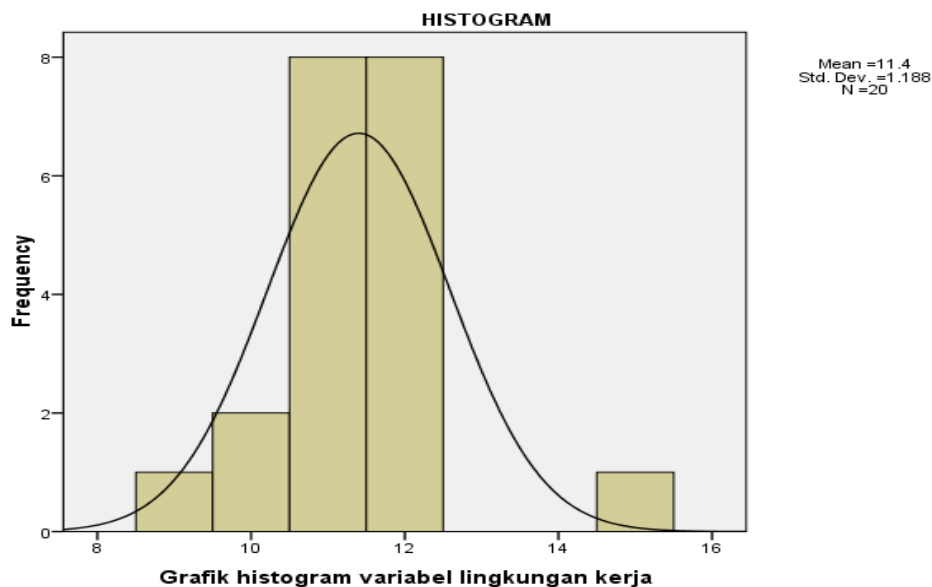
4.3. Lingkungan Kerja

Tabel 3. menunjukkan dari 20 responden yang diteliti lebih banyak responden yang menganggap variabel lingkungan kerja pada penelitian ini berada dalam kategori sesuai yaitu sebanyak 16 responden atau (80 %).

Tabel 3. Klasifikasi Skor Responden variabel lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	1	5.0	5.0	5.0
	Sesuai	16	80.0	80.0	85.0
	Kurang sesuai	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS



Gambar 3. Grafik histogram variabel lingkungan kerja

Diagram histogram di atas menunjukkan sebaran tabulasi frekuensi dari skor responden yang dipaparkan pada table 4.30 menggambarkan hasil bahwa pada variabel lingkungan kerja menggunakan empat respon jawaban dengan skor terendah 0 dan skor tertinggi adalah 3. item valid dalam skala ini berjumlah 4. Kemungkinan skor terendah adalah 0 dan skor tertinggi adalah 16, dengan mean hipotetik sebesar 1 dan standar deviasi sebesar 3 Data penelitian menunjukkan skor terendah 4 dan skor tertinggi adalah 10, dengan mean empirik sebesar 11,4

dan standar deviasi sebesar 1,1. Mean empirik atau rerata skor data penelitian yakni 11,4 lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik 1 sehingga dapat disimpulkan rata-rata skor perolehan dari kuesioner pada variabel lingkungan kerja.

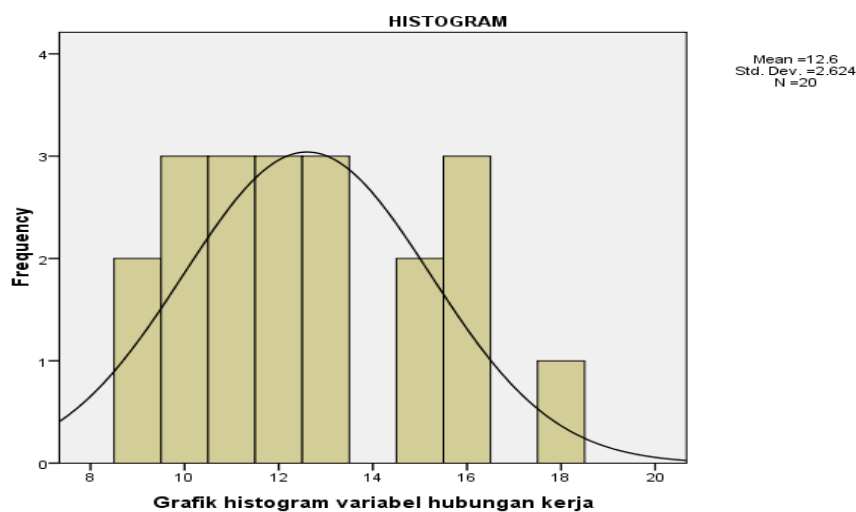
4.4. Hubungan Kerja

Tabel 4. menunjukkan dari 20 responden yang diteliti lebih banyak responden yang menganggap variabel hubungan kerja pada penelitian ini berada dalam kategori sesuai yaitu sebanyak 14 responden atau (70 %).

Tabel 4. Klasifikasi Skor Responden variabel lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat sesuai	4	20.0	20.0	20.0
	sesuai	14	70.0	70.0	90.0
	Kurang sesuai	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS



Gambar 4. Grafik Histogram variabel hubungan kerja

Diagram histogram di atas menunjukkan sebaran tabulasi frekuensi dari skor responden yang dipaparkan pada table 4 menggambarkan hasil bahwa pada variabel hubungan kerja menggunakan empat respon jawaban dengan skor terendah 0 dan skor tertinggi adalah 3. item valid dalam skala ini berjumlah 4. Kemungkinan skor terendah adalah 0 dan skor tertinggi adalah 20, dengan mean hipotetik sebesar 4 dan standar deviasi sebesar 2. Data penelitian menunjukkan skor terendah 9 dan skor tertinggi adalah 18, dengan mean empirik sebesar 12,6 dan standar deviasi sebesar 2,6. Mean empirik atau rerata skor data penelitian yakni 12,6 lebih

tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik 4 sehingga dapat disimpulkan rata-rata skor perolehan dari kuesioner pada variabel hubungan kerja.

4.5. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji asumsi bahwa data penelitian yang diperoleh merupakan data dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas secara ringkas dapat dilihat pada tabel 5.

Teknik analisis yang digunakan untuk uji normalitas adalah dengan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan SPSS 16.0 for windows. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa data dari populasi penelitian adalah berdistribusi normal yang dilihat dari signifikansi $0,988 > 0,05$ atau $p > 0,05$.

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Skor total responden
N		20
Normal Parameters ^a	Mean	40.40
	Std. Deviation	4.784
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.448
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan maka akan dibahas beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel upah pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan dari 20 responden yang diteliti lebih banyak responden yang menganggap variabel upah pekerjaan pada penelitian ini berada dalam kategori tinggi sebanyak 12 responden atau (60%) pada Pembangunan Rumah Sakit Bersalin Bunda Di Makassar.

Melihat skor dari hasil penelitian yang berada pada kategori tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel upah pekerjaan yang dalam hal ini pekerja atau buruh pada pembangunan rumah sakit bersalin bunda merasa sesuai terhadap upah yang berikan oleh PT. Makmur Ujung Jaya.

2. Variabel tunjangan pekerjaan

Dari hasil penelitian, banyak responden yang menganggap variabel tunjangan pekerjaan berada dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden atau (75%) pada Pembangunan Rumah Sakit Bersalin Bunda Di Makassar.

Melihat skor pada variabel tunjangan pekerjaan yang berada pada kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan kepada para pekerja/buruh cukup baik sehingga pada pembangunan rumah sakit bersalin bunda berjalan dengan cukup efektif.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian dari variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa banyak responden menganggap penelitian ini berada dalam kategori tinggi sebanyak 16 responden atau (80%) pada Pembangunan Rumah Sakit Bersalin Bunda Di Makassar.

Melihat skor pada variabel lingkungan kerja yang berada pada kategori tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak positif terhadap motivasi para pekerja, khususnya pada proyek pembangunan rumah sakit bersalin bunda di kota Makassar.

4. Variabel hubungan kerja

Hasil penelitian dari variabel hubungan kerja menunjukan 20 responden yang diteliti, banyak responden menganggap penelitian ini berada pada kategori tinggi sebanyak 14 responden atau (70%) pada Pembangunan Rumah Sakit Bersalin Bunda Di Makassar.

Melihat skor pada variabel hubungan kerja yang berada pada kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang dilakukan antara sesama pekerja atau kepada atasan sangat baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif terhadap kualitas pekerjaannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang kami lakukan, maka dapat kami simpulan beberapa hal:

1. Dari hasil pengujian kuat tekan beton normal dengan campuran beton menggunakan iron slag dan batu kapur sebagai pengganti agregat kasar dengan persentase tertentu, maka diperoleh kuat tekan untuk beton normal 25,33 Mpa serta pada penggunaan slag baja sebagai pengganti agregat kasar nilai kuat tekan tertinggi 35,70 Mpa diperoleh pada campuran slag baja 15% dan kuat tekan paling tinggi pada penggunaan batu kapur sebagai pengganti agregat kasar 29,43 Mpa diperoleh pada campuran batu kapur 30%.
2. Dari hasil pengujian porositas beton normal dengan campuran beton menggunakan iron slag dan batu kapur sebagai pengganti agregat kasar dengan persentase tertentu, maka diperoleh porositas untuk beton normal 6,66% serta pada penggunaan slag baja sebagai pengganti agregat kasar nilai porositas tertinggi 4,27% Mpa diperoleh pada campuran slag baja 30% dan porositas paling tinggi pada penggunaan batu kapur sebagai pengganti agregat kasar 10,82% diperoleh pada campuran batu kapur 7,5%.

Berdasarkan poin-poin diatas, diperoleh bahwa penggunaan *iron slag dan batu kapur* sebagai agregat kasar pengganti batu pecah sangatlah efektif tergantung persentasenya, ditinjau dari mutu beton yang diperoleh, keramahan lingkungan maupun sisi ekonomisnya mengingat

iron slag dan batu kapur saat ini masih termasuk dalam kategori limbah yang tidak dimanfaatkan.

5.2. Saran

Mengingat masih kurangnya penelitian menyengkut limbah baja iron slag dan batu kapur maka kami dari pihak penulis sangat mengharapkan adanya penelitian-penelitian lanjutan tentang masalah ini. Penelitian semacam ini sangatlah efektif untuk dilakukan untuk mengurangi kadar limbah yang dapat merusak lingkungan yang semakin hari semakin bertumpuk.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sedarmayanti. (2011) "*Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*" cetakan Ketiga, Bandung, Mandar Maju
2. Bambang Kussriyanto (1991). "*Meningkatkan Produktivitas Karyawan*" Pustaka Binaan Pressindo: Jakarta
3. Ishak dan Hendri Tanjung (2003). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta : Universitas Trisakti
4. Utomo (2002). "*Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku*" Riset ekonomi dan manajemen vol.2 no. 2 Mei 2002 Hal 34 – 52
5. Hartono Widodo dan Judiantoro (1989). "*Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*" Edisi ke-1 Jakarta : Rajawali Pers, 1989
6. Tjepi F. Aloewir (1996). "*Pemutusan Hubungan Kerja dan penyelesaian Perselisihan Industrial*", Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hal. 32.
7. Fredrick Herzberg (2003). "*Dasar – Dasar Manajemen*" edisi kedua, Jakarta : Bumi Aksara.
8. McClelland (1971), "*Motivating Economic Achievement*", New York Macmillan company.
9. Sinungan (1985). "*Produktivitas : Apa Dan Bagaimana*" edisi II Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
10. Riyanto J, (1986). "*Produktivitas dan Tenaga Kerja*" Jakarta : SIUP
11. Wulfram I. Ervianto, (2005). "*Manajemen Proyek Konstruksi*" Yogyakarta Andi Offset, 2005
12. Hadari Nawawi, (2008). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*" Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
13. Istimawan, Dipohusodo (1995). "*Manajemen Proyek Dan Konstruksi*" Yogyakarta : Badan Penerbit Kanisius.
14. Nurlaila (2010). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Ternate: Penerbit Lepkhair.
15. Luthans (2005), "*Perilaku Organisasi*" edisi sepuluh penerbit Andi, Yogyakarta
16. Dressler (2000). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" edisi terjemahan Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
17. Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*" Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
18. Prawirosentono, (1999). "*Kebijakan Kinerja Karyawan*" Yogyakarta BPFE
19. Sugiyono (2010). "*Metode Penelitian Kualitatif*" Bandung, Alfabeta.
20. Azwar S. (2011). "*Norma Kategorisasi Sikap Dan Perilaku*" Yogyakarta Pustaka Pelajar.
21. Anonim., Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.
22. Anonim. Indonesia, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

23. Anonim. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
24. Anonim. Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2005 PP No.14 Tahun 1993 tentang *Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.
25. Anonim. Keputusan Presiden No. 22 Tahun 1993 tentang *Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja*.
26. Anonim. peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1996 tentang *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.
27. Anonim. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/MEN/1998 tentang *Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan bagi Pekerja*.