

Internalisasi Etika dalam Bisnis melalui Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Perusahaan Pertambangan (Kasus Karyawan Bidang Operasional PT. Karimun Granite)

Suryalena¹, Rummyeni², Rosliza²

[Email : Suryalena@lecturer.unri.ac.id](mailto:Suryalena@lecturer.unri.ac.id)

^{1,3}Program Studi Adminitrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, FISIP Universitas Riau

²Jurusan Sosiologi, FISIP Universitas Riau

Abstrak

Dalam aktivitas bisnis, banyak perusahaan yang masih mengabaikan pentingnya perlindungan tenaga kerja, salah satunya dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja sebagai bagian dari etika bisnis. Kegiatan bisnis mestinya tidak hanya berorientasi pada profit semata, namun juga harus memikirkan kenyamanan, keamanan, dan kesehatan tenaga kerjanya ketika melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis internalisasi etika dalam bisnis yang telah dilakukan oleh perusahaan melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan pertambangan khususnya pada karyawan bidang operasional PT. Karimun Granite), dan untuk mengetahui serta menganalisis dampak internalisasi etika dalam bisnis yang telah dilakukan oleh perusahaan melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan pertambangan khususnya pada karyawan bidang operasional PT. Karimun Granite) terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan responden penelitian sebanyak 70 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Penelitian dilakukan pada perusahaan tambang PT. Karimun Granite. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Karimun Granite telah berusaha menginternalisasikan etika dalam bisnis melalui Program K3 yang telah dilakukan oleh perusahaan pada karyawan, dimana melalui Program K3 perusahaan berusaha memperlakukan karyawan dengan baik dengan memperhatikan hak-hak dan kebutuhan akan kesehatan dan keselamatan mereka dalam bekerja. Hal ini merupakan salah satu wujud penerapan etika bisnis terhadap karyawan yang telah dilakukan perusahaan. Penerapan Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan PT. Karimun Granite sudah dilaksanakan dengan baik. Dilihat dari 4 dimensi yaitu kondisi tempat kerja, tindak perbuatan, kondisi lingkungan tempat kerja dan dimensi fasilitas kesehatan. Selanjutnya, penerapan etika dalam bisnis mealalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerj (K3) PT. Karimun Granite memberikan dampak yang tinggi pada produktivitas karyawan. Dilihat dari dimensi produktivitas kerja yang terdiri dari 4 dimensi yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, dan efisiensi tenaga kerja.

Kata kunci: Etika Bisnis, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

In business activities, many companies still ignore the importance of labor protection, one of which is the implementation of Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) in the workplace as part of business ethics. Business activities should not only be oriented to profit alone, but also have to think about the comfort, safety, and health of their workforce when carrying out their work. This study aims to determine and analyze the internalization of ethics in business that has been carried out by the company through K3 Program in mining companies, especially for employees in the operational field of PT. Karimun Granite), and to find out and analyze the impact of internalization of ethics in business that has been carried out by the company through the K3 Program in mining companies, especially for employees in the operational field of PT. Karimun Granite) on employee productivity. This study uses a quantitative descriptive method with 70 research respondents. The data was collected through a questionnaire. The research was conducted at the mining company PT. Karimun Granite. The results showed that PT. Karimun Granite has tried to internalize ethics in business through the K3 Program that has been carried out by the company for employees, where through the K3 Program the company tries to treat employees well by paying attention to their rights and needs for health and safety at work. This is a manifestation of the company's application of business ethics to employees. Implementation of K3) Program in PT. Karimun Granite has been well executed. Judging from 4 dimensions, namely workplace conditions, actions, workplace environmental conditions and dimensions of health facilities. Furthermore, the application of ethics in business through the K3 Program of PT. Karimun Granite has a high impact on employee productivity. Judging from the dimensions of work productivity which consists of 4 dimensions, namely work attitudes, skill levels, and labor efficiency.

Keywords: Business Ethics, Occupational Health and Safety, Work Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberadaan perusahaan dengan berbagai aktivitas dalam menghasilkan barang dan jasa bertujuan untuk memberikan manfaat dalam usaha pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dengan produk atau jasa yang dihasilkan tersebut perusahaan memperoleh profit melalui aktivitas yang dilakukannya. Dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dan menjadi suatu keharusan dilakukan melalui aktivitas bisnis yang etis, yang dijalankan terkait dengan semua stakeholder bisnis tidak terkecuali karyawan. Karyawan merupakan pihak yang terkait langsung dengan aktivitas bisnis yang dijalankan oleh perusahaan sekaligus sebagai pihak yang memberikan kontribusi dan menentukan kelancaran dan keberlanjutan dari operasional perusahaan sehingga keberadaan mereka dalam perusahaan beserta segala kebutuhan yang menyebabkan karyawan dapat bertahan didalam organisasi menjadi sesuatu yang harus di prioritaskan oleh perusahaan, salah satunya adalah aspek keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan itu sendiri melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dirancang sedemikian rupa oleh perusahaan. Program K3 merupakan salah satu perwujudan dari penerapan nilai-nilai etis dalam bisnis khususnya bagi karyawan. Penerapan nilai-nilai etis dalam bisnis secara keseluruhan menjadi sesuatu yang penting dan sebuah kebutuhan bahkan secara yuridis formal beberapa implementasi dari aktivitas bisnis yang etis menjadi sebuah keharusan dari pemerintah yang harus dijalankan oleh perusahaan, diantaranya melalui Program K3. Program K3 merupakan bentuk nyata dari penerapan nilai-nilai etis dalam bisnis yang terkait dengan karyawan.

Hak Dasar atas Jaminan Sosial, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Hak ini diatur dalam Peraturan Menteri (Permen) nomor 4/1993, Peraturan Menteri No 1/1998, Keputusan Presiden nomor 22/1993, Peraturan Pemerintah nomor 14/1993, Undang-Undang nomor 1/1970, UU 3/1992, serta UU 13/2003. Hak dasar yang dimaksud termasuk didalamnya hak untuk memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja. Megginson; Wahyuni (2018) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan konstruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Christina dkk, 2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi budaya (kebiasaan) dalam menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

Agar perusahaan dapat terus meningkatkan kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memperhatikan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam lingkungan perusahaan. Namun, sekarang ini masalah keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data BPJS dalam angka kecelakaan kerja di Indonesia masih sangat tinggi. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan mencatat terjadi 147.000 kasus kecelakaan kerja sepanjang 2018, atau 40.273 kasus setiap hari. Dari jumlah itu, sebanyak 4.678 kasus (3,18%) berakibat kecacatan, dan 2.575 (1,75%) kasus berakhir dengan kematian. Sementara, berdasarkan data BPJS dalam (Warta Ekonomi.co.id) pada tahun 2019 kasus kecelakaan kerja mengalami penurunan sebanyak (33.05%) atau 77.295 kasus. Berdasarkan data tersebut, jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia masih sangat banyak sehingga, untuk menekan jumlah kecelakaan kerja, perlu adanya kesadaran baik dari perusahaan maupun dari pekerja dan pemerintah.

PT. Karimun Granite merupakan perusahaan tambang batu granite yang mana dalam pelaksanaan produksi terdapat kemungkinan resiko yang bisa terjadi pada pekerja. Kemungkinan resiko tersebut juga dapat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan produksi, sehingga perusahaan harus memperhatikan kondisi seperti ini dengan memperhatikan apakah program Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) yang sudah diterapkan sesuai dengan kondisi dan kemungkinan resiko yang akan terjadi. Selain itu perusahaan juga harus menyesuaikan program K3 yang diterapkan bagi para pekerja.

Fenomena penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Karimun Granite terlihat dari upaya yang dilakukan perusahaan dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Karimun Granite, perusahaan sudah mengupayakan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada. Beberapa hal yang dilakukan dalam upaya penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di wilayah operasi tambang PT. Karimun Granite adalah pemberian sosialisasi terkait pentingnya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja, pengadaan Alat Pelindung Diri (APD), serta pemeriksaan alat-alat berat. Selain itu, perusahaan juga menyediakan jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya. Beberapa upaya tersebut sudah diupayakan oleh perusahaan. Secara umum, fenomena kecelakaan kerja di PT. Karimun Granite dinilai tidak terlalu tinggi dimana, dalam rentang tahun 2016-2020 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 1 orang. Sementara, yang sering terjadi adalah kecelakaan kecil yang diakibatkan kurangnya kehati-hatian para pekerja. Merujuk pada kejadian tersebut dapat dilihat bahwasannya kecelakaan kerja yang terjadi diakibatkan kurangnya kesadaran karyawan terhadap penggunaan APD dan penerapan K3 yang tidak dipatuhi. Namun, walaupun angka kecelakaan kerja PT. Karimun Granite dinilai rendah, masih banyak pelanggaran yang terjadi dalam upaya penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga, dikhawatirkan jika hal tersebut masih terus terjadi akan menambah jumlah angka kecelakaan kerja di lingkungan PT. Karimun Granite.

Dilihat dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Karimun Granite cukup rendah, hal ini menunjukkan bahwasannya perusahaan telah memaksimalkan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Karimun Granite. Walaupun, dalam penerapan sehari-hari masih banyak karyawan yang melanggar aturan dengan tidak menerapkan K3 di lapangan. Masih banyaknya karyawan yang tidak menerapkan program K3 yang harus ditaati didalam perusahaan karena masih banyak karyawan yang tidak sadar akan pentingnya penggunaan dan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini juga didasari oleh tidak adanya sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Sehingga, dengan adanya hal seperti ini, kesadaran karyawan akan pentingnya penerapan K3 masih sangat kurang.

Kondisi lingkungan kerja PT. Karimun Granite yang merupakan perusahaan tambang menunjukkan bahwasannya dalam proses produksi, kondisi lingkungan yang aman dan kondusif merupakan hal yang sangat diperlukan. Proses pertambangan batu granite yang dilakukan dengan cara menghancurkan batu granite yang ada di perbukitan dan terus dilakukan galian (*Blasting*) hingga ke dasar tanah harus diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang tinggi ini menuntut perusahaan untuk berupaya semaksimal mungkin untuk meminimalisir tingkat resiko kecelakaan kerja yang timbul melalui Program K3 yang dilakukan perusahaan. Melalui Program K3 diharapkan akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi karyawan, sehingga akan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan. Perusahaan seringkali mengupayakan peningkatan produktivitas karyawan agar mampu mencapai tujuannya. Namun, hal yang masih terjadi adalah seringkali produksi yang dihasilkan tidak mencapai target yang diharapkan. Berikut data target dan realisasi produksi batu granite PT. Karimun Granite periode 2016-2020

Tabel 1
Data Target dan Realisasi Produksi Batu Granit PT. Karimun Granite
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Ton)	Hasil (Ton)	Capaian
2016	234	2.000.000	1.552.652	77%
2017	238	2.000.000	1.726.733	86%
2018	241	2.000.000	1.673.693	83%
2019	235	2.000.000	1.577.061	78%
2020	234	2.000.000	1.269.027	63%

Sumber: PT. Karimun Granite

Berdasarkan tabel 1, tampak bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Karimun Granite rentang tahun 2016-2020 mengalami fluktuatif. Dimana, pada tahun 2016-2017 mengalami kenaikan yaitu 86% dari tahun sebelumnya yang hanya mencapai 77%. Kemudian, pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 83%. Setelah itu terjadi penurunan kembali pada tahun 2019-2020 yaitu sebesar 78% dan 63%. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwasannya produksi tertinggi dalam rentang waktu 2016-2020 terjadi pada tahun 2017 yaitu sebesar 86% dan produksi terendah terjadi ada tahun 2020 yaitu sebesar 63%. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwasanya perusahaan masih sering tidak mencapai target yang diinginkan. PT. Karimun Granite yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi batu granite, dimana penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting karena memberikan pengaruh langsung terhadap proses pelaksanaan penyelesaian pekerjaan di lingkungan PT. Karimun Granite.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui internalisasi etika dalam bisnis yang telah dilakukan oleh perusahaan melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan pertambangan, dan mengetahui serta menganalisis dampak internalisasi etika dalam bisnis yang telah dilakukan oleh perusahaan melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan pertambangan pada karyawan bidang operasional PT. Karimun Granite) terhadap produktivitas karyawan.

Kerangka Teori

Etika Bisnis

Setiap tindakan yang dilakukan oleh para pelaku bisnis akan berdampak pada kelangsungan bisnis mereka. Bisnis yang beretika akan memberikan dampak yang positif terhadap bisnis tersebut, sebaliknya pelanggaran terhadap etika yang dilakukan dalam bisnis akan berdampak pada kerugian bahkan kehancuran bisnis itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa bisnis yang beretika memiliki korelasi terhadap kemajuan atau kehancuran sebuah perusahaan (Danang, dkk: 135).

Perusahaan yang ingin mencatat sukses dalam bisnis membutuhkan 3 hal pokok, yaitu: (1) Produk yang baik dan bermutu, (2) Manajemen yang mulus, dan (3) Etika (Danang, dkk: 135). Salah satu unsur penting yang harus diperhatikan oleh pemilik perusahaan adalah etika terhadap karyawan. Sedangkan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, (Ronald J. Eber, 2006) diantaranya adalah: (1) Komitmen Hukum dan Sosial, dan (2) Komitmen etis.

Perusahaan perlu untuk memperhatikan bagi karyawan terkait dengan *Occupational Safety and healthy Administration* (OSHA), yaitu Undang-Undang dalam menetapkan dan melaksanakan panduannya untuk melindungi pekerja dari tidak aman dan hal-hal yang berbahaya bagi kesehatan lingkungan kerjanya (Agus Arijanto, 2014) (dalam Danang, dkk: 148). Kegiatan tersebut di Indonesia disebut Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Program tersebut meliputi: (1) Program Kesehatan Fisik, dan (2) Program Kesehatan Mental.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam upaya pemeliharaan terhadap karyawan, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan salah satu unsur yang menjadi hal penting bagi karyawan. Salah satunya yaitu keselamatan kesehatan kerja (K3). Hal ini dikarenakan, keselamatan dan kesehatan kerja akan memberi dampak terhadap produktivitas kerja karyawan dan akan memberikan pengaruh terhadap kualitas produksi perusahaan.

Menurut Silalahi & Rumondang; Halajur (2018) keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang mengakibatkan kecelakaan. Menurut (Widodo; Halajur, 2018) keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja atau karyawan. Sementara, menurut (White; Halajur, 2018) sehat adalah suatu keadaan dimana seseorang pada waktu diperiksa tidak mempunyai keluhan apapun atau tidak ada tanda-tanda penyakit dan kelainan. Menurut (Widodo; Halajur, 2018) kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan cara mencegah dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja dan penyakit umum. Menurut (Sedarmayanti; Halajur, 2018) kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan karyawan dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah.

Sementara, pengertian keselamatan kesehatan kerja Menurut (Widodo; Halajur, 2018) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut (Rivai&Sagala; Halajur, 2018) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Menurut (Bangun, 2012) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi:

- a. *Moral*. Setiap manusia memiliki hak masing-masing. Sama seperti pekerja yang memiliki hak moral merasa aman dalam bekerja. Sehingga, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hak-hak karyawan dalam penerapan kesehatan keselamatan yang diberikan kepada karyawan.
- b. *Hukum*. Keselamatan Kesehatan kerja sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. Disini, sudah dijelaskan peraturan-peraturan dan hukum yang harus ditaati oleh perusahaan dalam penyelenggaraan keselamatan kesehatan kerja. Berdasarkan UU nomor 13 tahun 2003 pasal 87 ayat 1, telah disebutkan bahwasannya Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- c. *Ekonomi*. Banyak pertimbangan ekonomi yang dirasakan, jika program keselamatan kesehatan kerja tidak diterapkan dengan benar. Jika terjadi kecelakaan kerja, kebanyakan perusahaan biasanya mengalihkan biaya pengobatan kepada pihak

asuransi. Hal ini tentunya akan menjadikan pengeluaran yang sangat banyak jika kecelakaan kerja sudah terjadi diakibatkan tidak diterapkannya program keselamatan kesehatan kerja dengan baik.

Menurut Darmayanti (2018), Tujuan keselamatan kerja adalah:

- Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.
- Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dimensi dan Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Swasto; Rahayu (2017) Ada beberapa komponen atau indikator di dalam keselamatan kerja yaitu:

- Kondisi tempat kerja, mencakup:
 - Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
 - Sistem penerangan
 - Kondisi peralatan kerja
- Tindak perbuatan, mencakup:
 - Penggunaan pelindung diri
 - Penggunaan prosedur kerja
 - Kebiasaan pengamanan peralatan

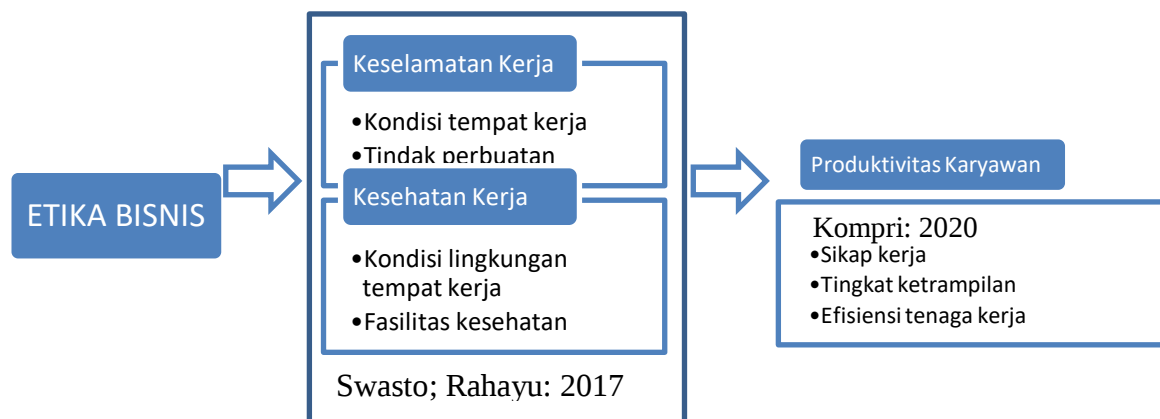
Indikator kesehatan kerja

- Kondisi lingkungan tempat kerja, terdiri dari:
 - Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja dan tekanan udara
 - Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan
 - Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat seperti uap gas, debu, kabut, asap, awan, airan, dan benda padat
 - Mental psikologis, kondisi ini meliputi hubungan kerja
- Fasilitas Kesehatan

Fasilitas kesehatan merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi jaminan kesehatan bagi karyawan yang diakibatkan dari tempat kerja. Indikator fasilitas kesehatan terdiri dari fasilitas kesehatan dan jaminan kesehatan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Teknik Pengukuran

Untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, menggunakan skala likert. Setiap pertanyaan diberi bobot skor, sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Cukup Setuju (CS) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dengan rentang interval, sebagai berikut :

1. Skor 883 – 1050 untuk kategori Sangat Baik
2. Skor 715 -882 untuk kategori Baik
3. Skor 547 – 714 untuk kategori Cukup Baik
4. Skor 379 – 546 untuk kategori Tidak Baik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kepulauan Riau Kabupaten Karimun, tepatnya di Kecamatan Meral Barat dengan subjek penelitian PT. Karimun Granite. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Karimun Granite yaitu sebanyak 234 orang dengan sampel sebanyak 70 karyawan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran angket kepada responden dengan menggunakan *google form*. Pemilihan metode ini disebabkan karena terjadinya pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia dan seluruh negara di dunia sehingga tidak memungkinkan untuk peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden penelitian. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada pimpinan PT. Karimun Granit. Setelah data diperoleh kemudian data tersebut dianalisis metode deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul dengan membuat kesimpulan.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini, penulis menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian di PT. Karimun Granite yang membahas terkait internalisasi etika dalam bisnis melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan PT. Karimun Granite. **Internalisasi Etika Bisnis Kepada Karyawan Melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Karimun Granite.**

Kondisi Tempat Kerja

Salah satu bentuk penerapan etika bisnis terhadap karyawan adalah dengan memberikan atau menyediakan tempat kerja yang nyaman, aman bagi karyawan. Hal ini merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang baik oleh karyawan tersebut. Tanggapan karyawan PT. Karimun Granite terkait kondisi tempat kerja, tergambar pada table berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden Karyawan PT.Karimun Granite
Terhadap Dimensi Kondisi Tempat Kerja

No	Indikator	Kategori Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Penyusunan mesin mesin beserta kelengkapannya	29	34	7	0	0	268
		41,4%	48,5%	10,0%	0,0%	0,0%	
2	System penerangan	22	36	11	1	0	289
		31,4%	51,4%	15,7%	1,4%	0,0%	

3	Kondisi Peralatan	24 34,2%	29 41,4%	14 20,0%	2 2,8%	0 0,0%	282
	Jumlah	75	99	32	3	0	839
	Rata –Rata	25	33	10,6	1	0	
	Persentase	35,71%	47,14%	3,5%	1,4%	0,0%	

Kategori Skor	BAIK
----------------------	-------------

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2021

Secara keseluruhan dari dimensi kondisi tempat kerja dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditinjau dari kondisi tempat kerja masuk dalam kategori baik dengan skor 839 yang berada pada rentang 715-882. Hal ini menunjukkan bahwasannya PT. Karimun Granite sudah etika bisnis terhadap karyawan dengan menerapkan, menyediakan dan memfasilitasi kondisi tempat kerja yang layak kepada karyawan PT. Karimun Granite ditinjau dari keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya, sistem penerangan, dan kondisi peralatan yang sudah disediakan secara maksimal oleh perusahaan.

Tindak Perbuatan

Tindak perbuatan merupakan hal yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan sebagai wujud penerapan etika bisnis terhadap karyawan melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berikut merupakan tabel untuk tanggapan tindak perbuatan.

Tabel 3
Tanggapan Responden Karyawan Pt.Karimun Granite
Terhadap Dimensi Tindak Perbuatan

No	Indikator	Kategori Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kesediaan APD yang layak	32 45,7%	28 40,0%	8 11,4%	2 2,8%	0 0,0%	300
2	Kepatuhan terhadap SOP	31 44,2%	23 32,8%	14 20,0%	2 2,8%	0 0,05	293
3	Pengamanan peralatan kerja	32 45,7%	25 35,7%	13 18,5%	0 0,0%	0 0,0%	299
	Jumlah	95	76	35	4	0	892
	Rata-rata	31,6	25,3	11,6	1,3	0	
	Persentase	45,1%	36,1%	6,5%	1,8%	0,0%	

Kategori skor	SANGAT BAIK
----------------------	--------------------

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2021

Dengan penerapan Program K3 pada PT. Karimun Granite, secara umum angka kecelakaan kerja pada perusahaan ini terbilang rendah. Dimana dalam rentang waktu tahun 2017-2020 hanya terjadi satu kali kecelakaan kerja, dimana kecelakaan kerja yang terjadi

disebabkan kurangnya kesadaran karyawan dalam penggunaan APD dan Program K3 yang tidak dipatuhi oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini menggambarkan pada saat etika dalam bisnis diterapkan oleh semua pihak terkait dalam hal ini melalui Program K3 ini akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi semua pihak khususnya karyawan disini dan perusahaan.

Pada tabel 3 secara keseluruhan, dari dimensi tindak perbuatan pada variabel program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dinilai sangat baik dengan skor 892 dari interval 883-1050. Hal ini menunjukkan bahwasannya, tindak perbuatan yang dilakukan perusahaan terkait penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang meliputi persediaan APD pada PT. Karimun Granite sudah sangat layak, selain itu karyawan juga sudah memiliki kesadaran yang sangat tinggi terhadap kepatuhan SOP yang berlaku, dan pengamanan peralatan setelah digunakan. Dan dapat diidentifikasi bahwasannya perusahaan telah mengupayakan penerapan etika bisnis terhadap karyawan melalui program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada indikator tindak perbuatan.

Kondisi Lingkungan Tempat Kerja

Kondisi lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kualitas dan kenyamanan kerja karyawan. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang layak, maka akan mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh. Sehingga, sangat penting untuk memperhatikan kondisi lingkungan ditempat kerja. Berikut tanggapan untuk Kondisi Lingkungan Tempat Kerja PT. Karimun Granite:

Tabel 4
Tanggapan Responden Karyawan PT.Karimun Granite
Terhadap Dimensi Kondisi Lingkungan Tempat Kerja

No	Indikator	Kategori Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kondisi fisik	17 24,2%	30 42,8%	21 30%	2 2,8%	0 0,0%	272
2	Kondisi fisiologis	25 35,7%	36 51,4%	7 10%	2 2,8%	0 0,0%	294
3	Kondisi khemis	27 38,5%	22 31,4%	13 18,5%	5 7,1%	3 4,2%	275
	Jumlah	69	88	41	9	3	841
	Rata-rata	23	29,3	13,6	3	1	
	Persentase	32,8%	41,8%	19,4%	4,2%	1,4%	
Kategori skor		BAIK					

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2021

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan PT. Karimun Granite, memiliki resiko kesehatan kerja yang lebih besar, dimana wilayah operasi perusahaan rentan dengan paparan material yang dapat memahayakan kesehatan karyawan seperti debu yang terhirup, material-material lainnya yang akan memberikan pengaruh kurang baik bagi kesehatan dan keselamatan karyawan pada saat bekerja.

Berdasarkan tabel 4 di atas, secara keseluruhan, dari dimensi lingkungan tempat kerja termasuk dalam kategori baik dengan total skor 841 dilihat dari rentang interval 715–882. Hal ini mengidentifikasi bahwasannya, kondisi lingkungan kerja PT. Karimun Granite yang mencakup kondisi fisik, kondisi fisiologis, dan kondisi khemis sudah diupayakan dan disediakan dengan baik oleh perusahaan. Sehingga, diharapkan hal ini mampu memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan selama berada pada lingkungan perusahaan.

Fasilitas Kesehatan

Fasilitas kesehatan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk disediakan perusahaan bagi karyawannya. Dengan adanya fasilitas yang disediakan dan disiapkan untuk para karyawan, maka hal ini akan mempengaruhi proses kerja dan kesejahteraan kesehatan bagi karyawan. Berikut merupakan tanggapan terkait pertanyaan fasilitas kesehatan di lingkungan PT. Karimun Granite.

Tabel 5
Tanggapan Responden Karyawan PT. Karimun Granite
Terhadap Dimensi Fasilitas Kesehatan

No	Indikator	Kategori jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Jaminan kesehatan	29 41,4%	30 42,8%	8 11,4%	2 2,8%	1 1,4%	294
2	Fasilitas kesehatan	41 62,8%	20 28,5%	6 8,5%	3 4,2%	0 0,0%	309
	Jumlah	70	50	14	5	1	603
	Rata-rata	35	25	7	2,5	0,5	
	Persentase	50%	35,7%	10%	3,5%	0,7%	

Kategori skor	SANGAT BAIK
----------------------	--------------------

Sumber: Penelitian Lapangan, 2021

Melalui Program K3 dengan penyediaan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan dan keluarga yang telah diberikan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dan keluarganya. Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan secara keseluruhan pada dimensi fasilitas kesehatan bahwa tanggapan responden ditinjau dari setiap indikator berada pada kategori sangat baik yaitu dengan skor 603 dan berada pada rentang nilai 589 – 700. Hal ini menunjukkan bahwasannya perusahaan telah memberikan dan menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan PT. Karimun Granite dengan sangat baik. Artinya, kebutuhan jaminan kesehatan karyawan telah dipenuhi secara maksimal oleh perusahaan. Hal ini tentunya akan memberikan dampak terhadap kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Tabel 6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap
Variabel Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kondisi tempat kerja	839	Baik
2	Tindak perbuatan	892	Sangat baik
3	Kondisi lingkungan tempat kerja	841	Baik
4	Fasilitas kesehatan	603	Sangat baik
	Total skor	8175	
	Kategori	Baik	

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2021

Tanggapan responden PT. Karimun Granite untuk variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terdiri dari 4 indikator yaitu kondisi tempat kerja, tindak perbuatan, kondisi lingkungan tempat kerja, dan fasilitas kesehatan. Dimana, untuk indikator kondisi tempat kerja berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwasannya kondisi tempat kerja yang disediakan oleh PT. Karimun Granite sudah dapat menjamin kelancaran dalam keberlangsungan pekerjaan. Setelah itu, tindak perbuatan berada pada kategori sangat baik, hal ini mengidentifikasi bahwasannya perusahaan sudah sangat mengupayakan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui tindak perbuatan dengan sangat baik. Selain itu, kondisi lingkungan tempat kerja berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan PT. Karimun Granite sudah sangat baik dan sesuai dengan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dan untuk indikator fasilitas kesehatan berada pada kategori sangat baik. Hal menunjukkan bahwa perusahaan sudah mengupayakan penyediaan fasilitas kesehatan dengan sangat baik bagi karyawan. Sehingga, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan melalui dimensi yang ada untuk variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di wilayah PT. Karimun Granite berada pada kategori baik. Dan juga diharapkan hal ini akan berdampak positif terhadap kualitas dan hasil kerja yang baik bagi PT. Karimun Granite.

Dan skor total untuk variabel program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu 8175 dilihat dari rentang interval 2619-3234. Hal ini menunjukkan bahwasannya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan dan disediakan oleh PT. Karimun Granite sudah dinilai baik. Dan dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Karimun Granite mampu memberikan kondisi yang aman dan sehat bagi karyawan.

Dampak Internalisasi Etika Bisnis Kepada Karyawan Melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Karimun Granite.

Penerapan Etika dalam bisnis secara umum akan memberikan dampak yang positif kepada seluruh pihak yang terlibat dalam bisnis tersebut dan terhadap seluruh aktivitas bisnis itu sendiri. Salah satu pihak yang dimaksud disini adalah karyawan, yang merupakan motor penggerak dari roda bisnis itu sendiri. Pada saat karyawan diperlakukan dengan baik dengan memperhatikan hak-hak dan kebutuhan mereka dan ini merupakan salah satu wujud penerapan etika bisnis terhadap karyawan. Perusahaan melalui berbagai upaya-upaya dan program-program yang dijalankan. Salah satunya adalah melalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dijalankan secara sadar dan konsisten akan memberikan dampak yang positif kepada karyawan.

Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap kerja akan menunjukkan tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan. Berikut merupakan rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi sikap kerja.

Tabel 7
Tanggapan Responden Karyawan PT. Karimun Granite
Terhadap Dimensi Sikap Kerja

No	Indikator	Kategori Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Sikap dalam melayani	20 28,5%	42 60,0%	8 11,4%	0 0,0%	0 0,0%	292
2	Sikap dalam melaksanakan pekerjaan	24 34,2%	38 54,2%	7 10,0%	1 1,4%	0 0,0%	295

3	Sikap melakukan inisiatif kerja	20 28,5%	37 52,8%	12 17,1%	1 1,4%	0 0,0%	212
Jumlah		64	117	27	2	0	799
Rata-rata		21,3	39	9	0,6	0	
Persentase		30,0%	55,7%	12,8%	0,8%	0,0%	

Kategori Skor	TINGGI
----------------------	---------------

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan ,2021

Secara keseluruhan, untuk dimensi sikap kerja pada PT. Karimun Granite memiliki jumlah skor 799 yang berada pada rentang interval 715-882 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini mengidentifikasikan bahwasannya sikap kerja yang terdiri dari 3 indikator yaitu sikap dalam melayani, menunjukkan bahwasannya karyawan memiliki kesadaran yang baik dalam melayani dan melakukan pekerjaan yang diberikan. Selain itu untuk sikap dalam melakukan pekerjaan, menunjukkan bahwasannya karyawan PT. Karimun Granite sudah memiliki sikap yang baik dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Serta, untuk sikap dalam melakukan inisiatif kerja menunjukkan bahwasannya karyawan PT. Karimun Granite memiliki inisiatif yang tinggi dalam tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya karyawan PT. Karimun Granite memiliki sikap kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan merupakan suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaannya. Tingkat keterampilan akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berikut merupakan rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi tingkat keterampilan.

Tabel 8
Tanggapan Responden Karyawan PT.Karimun Granite
Terhadap Dimensi Tingkat Keterampilan

No	Indikator	Kategori Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Keterampilan pencapaian tugas	18 25,7%	37 52,8%	13 18,5%	2 2,8%	0 0,0%	281
2	Keterampilan melaksanakan program	28 40,0%	38 54,2%	4 5,7%	0 0,0%	0 0,0%	304
3	Keterampilan mengevaluasi pencapaian program	24 34,2%	34 48,5%	11 15,7%	1 1,4%	0 0,0%	291
Jumlah		70	109	28	3	0	876
Rata-rata		23,3	36,3	9,3	1	0	
Persentase		33,2%	51,8%	13,2%	1,4%	0,0%	
Kategori Skor		TINGGI					

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2021

Secara keseluruhan pada rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi tingkat keterampilan karyawan PT. Karimun Granite memiliki jumlah skor 876 yang berada pada interval 715-882 dan memiliki kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasannya, karyawan PT. Karimun Granite memiliki tingkat keterampilan yang tinggi, ditinjau dari keterampilan dalam keterampilan tugas, keterampilan pencapaian tugas, maupun keterampilan mengevaluasi pencapaian tugas. Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya, karyawan PT. Karimun Granite memiliki keterampilan yang baik dan sesuai dengan keterampilan kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Efisiensi Tenaga Kerja

Efisiensi tenaga kerja merupakan suatu upaya pemanfaatan tenaga kerja secara maksimal dan sesuai dengan peraturan yang ada dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Berikut merupakan rekapitulasi jawaban responden terhadap dimensi efisiensi tenaga kerja.

Tabel 9
Tanggapan Responden Karyawan PT.Karimun Granite
Terhadap Dimensi Efisiensi Tenaga Kerja

No	Indikator	Kategori Jawaban					Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Jumlah tenaga kerja	20 28,5%	38 54,2%	5 7,1%	5 7,1%	2 2,8%	296
2	Pemanfaatan tenaga kerja	24 34,2%	29 41,2%	12 17,1%	5 7,1%	0 0,0%	282
3	Pemanfaatan waktu tenaga kerja	25 35,7%	29 41,2%	12 17,1%	4 5,7%	0 0,0%	285
Jumlah		69	96	29	14	2	863
Rata-rata		23 32,8%	32 42,8%	9,6 13,7%	4,6 6,5%	0,6 0,8%	
Persentase							
Kategori jawaban		TINGGI					

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas secara keseluruhan tanggapan responden terkait dimensi efisiensi tenaga kerja, memiliki jumlah skor 863 yang berada pada rentang interval 715-882 dan berada pada kategori tinggi. Ditinjau dari indikator jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja, mengidentifikasi bahwasannya PT. Karimun Granite sudah melakukan efisiensi tenaga kerja dengan baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan sudah melakukan pemaksimalan serta pemanfaatan sumber daya manusia atau karyawan secara optimal. Sehingga diharapkan akan menghadirkan kesejahteraan yang lebih baik lagi bagi karyawan.

Berikut merupakan rekapitulasi tanggapan responden karyawan PT. Karimun Granite terhadap variabel produktivitas kerja:

Tabel 10
Rekapitulasi Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Sikap kerja	799	Tinggi
2	Tingkat keterampilan	876	Tinggi
3	Efisiensi tenaga kerja	863	Tinggi
	Total skor	3436	
	Kategori	Tinggi	

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2021

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap produktivitas kerja yang terdiri dari 4 dimensi yaitu sikap kerja dengan jumlah skor 799 dan berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwasanya sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Karimun Granite sudah baik dalam. Dan hal ini tentunya memberikan pengaruh yang sangat baik terhadap produktivitas karyawan. Kemudian, untuk tingkat keterampilan dengan jumlah skor 876 bera

KESIMPULAN

1. PT. Karimun Granite telah berusaha menginternalisasikan etika dalam bisnis melalui Program K3 yang telah dilakukan oleh perusahaan pada karyawan, dimana melalui Program K3 perusahaan berusaha memperlakukan karyawan dengan baik dengan memperhatikan hak-hak dan kebutuhan akan kesehatan dan keselamatan mereka dalam bekerja. Hal ini merupakan salah satu wujud penerapan etika bisnis terhadap karyawan yang telah dilakukan perusahaan.
2. Penerapan Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan PT. Karimun Granite sudah dilaksanakan dengan baik. Dilihat dari 4 dimensi yaitu kondisi tempat kerja, tindak perbuatan, kondisi lingkungan tempat kerja dan dimensi fasilitas kesehatan.
3. Penerapan Etika dalam Bisnis mealalui Program Keselamatan dan Kesehatan Kerj (K3) PT. Karimun Granite memberikan dampak yang tinggi pada produktivitas karyawan. Dilihat dari dimensi produktivitas kerja yang terdiri dari 4 dimensi yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, dan efisiensi tenaga kerja.

SARAN

1. Disarankan kepada perusahaan untuk terus konsisten dan terus meningkatkan penerapan etika dalam bisnis kepada karyawan dan terhadap stakeholter lainnya.
2. Terkait dengan Program Kesehatan dan keselamatan Kerja pada PT. Karimun Granite agar melakukan pemeriksaan dan pemeliharaan secara rutin terhadap kondisi peralatan pokok/utama seperti mesin-mesin dan kelengkapannya yang digunakan dalam melakukan pekerjaan, guna menjamin tetap berfungsi dengan baiknya peralatan yang digunakan tersebut.
3. Terkait dengan dimensi sikap kerja yang merupakandimensi dengan skor yang paling rendah, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan adalah meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan seperti mengadakan program karyawan berprestasi setiap bulan ataupun pertahun kepada karyawan yang memiliki kinerja sangat baik dan berprestasi. Dengan hal ini diharapkan mampu meningkatkan dan menumbuhkan sikap kerja yang lebih baik lgi bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Musadieq, M. dkk 2017. *Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kualitas hidup kerja dan produktivitas kerja*. Vol 44, No 1. Jurnal Administrasi Bisnis
- Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Bangun, Wilson. 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Christina, dkk. 2012. *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*. Jurnal Rekayasa Sipil. Vol 6 (1): 83- 95.
- Darmayanti, erni. 2018. *Perlindungan hukum terhadap pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja pada perusahaan*, vol 3, no 2. Jurnal Administrasi Bisnis
- Dewi, Anita.2012. *Dasar-Dasar Keselamatan Kesehatan Kerja*. Jember: UNEJ
- Dwi, Indah M. dkk. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja*. Vol 43, no 1. Jurnal Adminstrasi Bisnis
- Elbadiansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV.RDH
- Fahmi, Irham, 2015. *Etika Bisnis, Teori, Kasus dan Solusi*. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Halajur, Untung 2018. *Promosi Kesehatan ditempat Kerja*. Malang: Wineka Media
- Kompri. 2020. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Ruko Jambusari
- Larasati, Sri.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama
- Purwanti, L.D. 2017. *Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kuitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja*, Vol 44, No 1
- Rahayu, I.D 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja*. Vol 43, No1
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang dkk, 2016. *Etika Bisnis, Membangun Kesuksesan Bisnis Melalui Manajemen dan Perilaku Bisnis yang etis*. Caps, Yogyakarta
- Umar, H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramida Pustaka Utama
- Utami, H.N. 2014. *Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan*. Vol 9, No 1. Jurnal Administrasi Bisnis
- Wahyuni, dkk. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol 12 (1): 99-104.
- Widyaningrum, ME. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Managemen Pers <https://www.slideshare.net/WindaAmalia9/etika-bisnis-hak-kewajiban-karyawan-dan-perusahaan>