

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP PELAKSANAAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL ANTARA DI PT. POSCO INDONESIA JAKARTA PROCESSING CENTER

Veviet Leli Istianovi

Program Studi Magister Manajemen

Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila – Jakarta

Email : veviet.leliistianovi@yahoo.com

Abstrak

Kemajuan teknologi di bidang industri membuat perusahaan menggunakan berbagai alat dan mesin yang dapat memudahkan dalam bekerja, tetapi pada pelaksanaannya interaksi antara manusia dan mesin sering mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat diperlukan oleh pekerja untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari Iklim Organisasi (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Y). Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya dan untuk menggambarkan hubungan antar variabel-variabel laten. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data maka diperoleh kesimpulan terhadap pengaruh langsung antar variabel sebagai berikut: X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y sebesar 3,61%; X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y sebesar 5,29%; X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Z sebesar 20,25%; X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Z sebesar 6,25%; dan Z berpengaruh secara signifikan terhadap Y sebesar 67,24%. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung diperoleh kesimpulan sebagai berikut: X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y melalui Z sebesar 1,69%; dan X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y melalui Z sebesar 4%.

Kata Kunci

Iklim Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Abstract

Technological advances in the industry make companies use a variety of tools and machines to facilitate the work, but in practice the interaction between humans and machines often lead to accidents. The working environment is safe and comfortable is required by workers to increase productivity and achieve its goals. The purpose of this study is to identify and explain the effect of Climate Organization (X_1), Job Stress (X_2) and work motivation (Z) of the Implementation of the Health and Safety Executive (Y). Data were analyzed using Structural Equation Model (SEM) to describe the relationship between latent variables with the indicators and to describe the relationship between latent variables. After testing and data analysis of the obtained conclusions on the direct effects between variables as follows: X_1 significantly affect Y of 3.61%; X_2 significantly affect Y of 5.29%; X_1 significantly influence Z of 20.25%; X_2 significantly influence Z of 6.25%; and Z significantly influence Y by 67.24%. As for the indirect effect obtained the following conclusions: X_1 significantly affect Y through Z of 1.69%; and X_2 significantly influence Y by Z at 4%.

Keywords

Organizational Climate, Job Stress, Work Motivation, Implementation of Health and Safety (HS).

Pendahuluan



iring berkembangnya kemajuan teknologi di berbagai bidang terutama di bidang industri, banyak perusahaan maupun industri berlomba-lomba menggunakan alat maupun mesin yang bertujuan untuk mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaannya. Pada proses interaksi antara manusia dengan mesin ini pada kenyataannya sering terjadi kecelakaan atau penyakit, baik itu yang ditimbulkan oleh kondisi karyawan itu sendiri maupun lingkungan kerja.

Pada pelaksanaannya, interaksi antara manusia dan mesin ini seringkali tidak berjalan dengan baik dimana terjadi penyakit dan kecelakaan yang ditimbulkan akibat bekerja. Faktor terjadinya kecelakaan kerja ini dibagi dua, yaitu faktor internal yang meliputi faktor-faktor yang ditimbulkan oleh pekerja itu sendiri seperti bertindak sembrono, terlalu mengganggalkan, dan cenderung lalai dalam melakukan pekerjaannya, dan malas memakai peralatan keselamatan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan. Sedang faktor eksternal, mencakup faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja seperti lantai yang licin, ruangan dengan ventilasi kurang baik, tata letak yang kurang aman, pencahayaan yang kurang baik maupun pemeliharaan mesin yang kurang optimal.

Perusahaan sebagai penyedia lapangan pekerjaan harus dapat menjamin karyawannya dapat bekerja dengan baik dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan tempat bekerja mempunyai peran penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus menciptakan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menjamin kesehatan para pekerjanya. Terjadinya kecelakaan kerja tidak saja merugikan bagi karyawan itu sendiri, melainkan juga bagi perusahaan karena selain harus mengeluarkan biaya untuk pengobatan, perusahaan juga harus mencari tenaga kerja pengganti untuk mengerjakan pekerjaan yang ditinggalkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi dengan Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja dengan Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center?
3. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) melalui Motivasi Kerja di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center?

Veviet Leli Istianovi

Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel antara di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center

4. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) melalui Motivasi Kerja di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center?

Landasan Teori

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah kondisi di mana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan.

Kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan/kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Kesehatan kerja berkaitan dengan penyakit yang diderita oleh seorang pekerja sebagai akibat aktivitas melaksanakan pekerjaannya.

Terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa hal, yaitu faktor internal yang meliputi faktor-faktor yang ditimbulkan oleh pekerja itu sendiri dan faktor eksternal, mencakup faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja, yaitu :

1. Faktor Manusia

Yaitu yang berkaitan dengan tindakan tidak aman karena mengabaikan peraturan dan ketentuan kerja, seperti faktor fisik dan mental, pengetahuan dan keterampilan dan sikap.

2. Faktor Lingkungan

Yaitu kondisi tidak aman di lingkungan kerja dan yang menyangkut peralatan-peralatan kerja yang memberikan kejadian yang frekuensinya lebih tinggi dibandingkan dengan faktor manusia.

3. Faktor Peralatan dan Mesin

Yaitu penerangan yang kurang serta mesin kondisi mesin yang tidak terjaga.

Beberapa pendapat para ahli tentang tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja antara lain:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
2. Menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Motivasi Kerja

Motif adalah kebutuhan yang cukup mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Motivasi dapat berupa motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Motivasi instrinsik adalah yang berasal dari dalam diri/sifat dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuannya. Sedangkan Motivasi ekstrinsik adalah elemen-elemen di luar dari pekerja yang melekat yang menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi.

Iklim Organisasi

Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Stringer dalam Wirawan (2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen.

Stres Kerja

Secara formal, stres didefinisikan sebagai sebuah respon adaptif, yang dipengaruhi karakteristik individu dan/atau proses psikologi, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebani tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang. Yoder dan Staudohar (1982) mendefinisikan stres kerja adalah suatu tekanan akibat bekerja akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

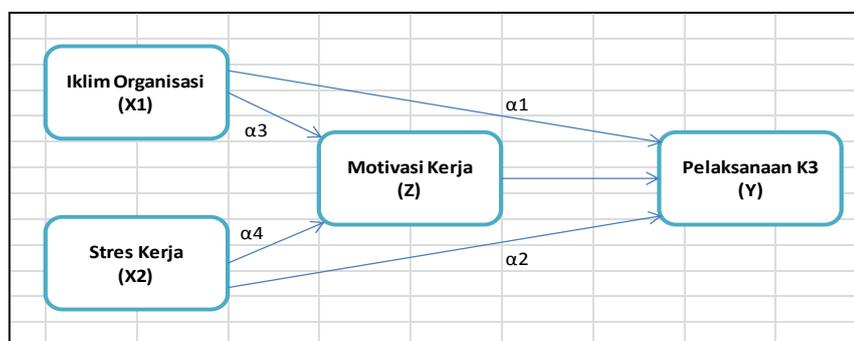
Ada empat penyebab stres kerja menurut Gibson dkk (1996) yaitu:

1. Lingkungan fisik: penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu dan udara terpolusi.
2. Individual: konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.
3. Kelompok: karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah.

4. Organisasional: adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Selain itu, metode ini juga dikenal dengan dengan metode *scientific* atau metode ilmiah dikarenakan sudah memenuhi kaidah ilmiah seperti empiris, terukur, objektif, sistematis dan rasional. Sedangkan untuk menganalisis data, metode yang dipilih adalah *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket statistik LISREL. Selanjutnya dilakukan penapsiran terhadap angka-angka yang diperoleh dari output LISREL sehingga dapat diketahui sejauh mana hubungan antar variabel yang diteliti. Disain penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Disain Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Analisa Model Pengukuran (*Confirmatory Factor Analysis*)

Tabel 1 menunjukkan nilai muatan faktor standar (*standardized loading factor*) dan kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk model pengukuran (*measurement model*) pada masing-masing variabel dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM).

Tabel 1 Nilai t-value dan Nilai *Standardized Loading Factor* (λ)

Variabel Laten	Indikator	t-value	Standardized Loading Factor (λ)	Keterangan
Iklim Organisasi	X1.17 (tidak mengikuti perintah atasan)	9,53	0,73	valid dan signifikan
Stres Kerja	X2.19 (karyawan kurang berhati-hati dalam mengoperasikan mesin)	9,35	0,72	valid dan signifikan
Motivasi Kerja	Z.17 (adanya ketidakjelasan status)	10,03	0,75	valid dan signifikan
Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Y.7 (<i>layout</i> kerja yang kurang nyaman)	9,75	0,74	valid dan signifikan

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai *t-value* $\geq 1,96$ yang berarti bahwa semua indikator valid dan signifikan dan nilai *standardized loading factor* diambil dari nilai indikator yang paling dominan.

Analisa Model Struktural

Pengujian statistik untuk hubungan klausul model struktural ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% sehingga nilai kritis dari *t-value* adalah $\pm 1,96$. Nilai *t-value* absolut $> 1,96$ yang berarti bahwa koefisien lintasan tersebut signifikan.

Tabel 2 *t-value* dan Koefisien Lintasan Persamaan Struktural

No	Pernyataan	Koefisien Lintasan	t-value
1	Iklim Organisasi terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,19	2,52
2	Stres Kerja terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,23	3,21

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dari model penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Persamaan Struktural dan Koefisien Determinasi

Model	Nilai R ²	Structural Equation
Total variable eksogen terhadap Motivasi Kerja	0,32	$Z = 0,5 X_1 + 0,25 X_2$ Errorvar. = 0,68
Total variable eksogen Motivasi kerja terhadap Pelaksanaan K3	0,72	$Y = 0,82 Z_1 + 0,19 X_1 + 0,23 X_2,$ Errorvar. = 0,68

Penjelasan dari Tabel 3 tersebut adalah sebagai berikut:

- Motivasi Kerja memiliki R² sebesar 0,32. Angka ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Stres Kerja dapat menjelaskan 32% varian dari Motivasi Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
- Pelaksanaan K3 memiliki R² sebesar 0,72. Angka ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan 72% varian dari Pelaksanaan K3, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis Langsung

Hipotesis akan diterima apabila *t-value* yang didapat $\geq 1,96$, sedangkan hipotesis tidak didukung jika nilai *t-value* yang didapat $< 1,96$. Pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Koefisien Lintasan	t-value	Keterangan
H ₁	Iklm Organisasi berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3	0,19	2,52	Data mendukung hipotesis
H ₂	Iklm Organisasi berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3	0,23	3,21	Data mendukung hipotesis

Dari Tabel 4 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklm Organisasi terhadap Pelaksanaan K3 di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center.

Hipotesis statistik untuk menguji pengaruh variabel Iklm Organisasi terhadap Pelaksanaan K3 sebagai berikut:

H₀ : $\alpha_1 = 0$ (Iklm Organisasi tidak berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3)

H_a : $\alpha_1 \neq 0$ (Iklm Organisasi berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 2,52 dengan *critical t-value* $> 1,96$ maka H₀ ditolak dan disimpulkan bahwa Iklm Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan K3 dengan bobot sebesar 0,19 atau 3,61%. Untuk menciptakan Iklm Organisasi yang baik, perusahaan harus selalu berupaya untuk memperbaiki sistem kerja yang dirasa kurang optimal sehingga karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan performa karyawan dan tentunya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Pelaksanaan K3 di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center.

Hipotesis statistik untuk menguji pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Pelaksanaan K3 sebagai berikut :

H₀ : $\alpha_2 = 0$ (Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3)

H_a : $\alpha_2 \neq 0$ (Stres Kerja berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 3,21 dengan *critical t-value* $> 1,96$ maka H₀ ditolak dan disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan K3 dengan bobot sebesar 0,23 atau 5,9%. Tingginya Stres Kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun mental dari pekerja, dan usaha yang dapat dilakukan untuk

mengurangi Stres Kerja salah satunya adalah dengan pembagian beban kerja yang proporsional sehingga tidak terjadi *overload* dalam bekerja.

Veviet Leli Istianovi
Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel antara di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Pengujian hipotesis tidak langsung dapat dilihat di Tabel 5.

Tabel 5 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Pernyataan	Koefisien Lintasan	t-value	Keterangan
H ₃	Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja	0.37	3.93	Data mendukung hipotesis
H ₄	Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi kerja	0.20	2.71	Data mendukung hipotesis

Dari Tabel 5 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center.

Hipotesis statistik untuk menguji pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap Pelaksanaan K3 sebagai berikut:

H₀ : $\alpha_3 = 0$ (Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja)

H_a : $\alpha_3 \neq 0$ (Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 3,93 dengan *critical t-value* > 1,96 maka H₀ ditolak dan disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja dengan bobot sebesar 0,37 atau 13,69%. Semakin tinggi Motivasi Kerja karyawan dalam bekerja, maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Motivasi Kerja harus selalu ditingkatkan salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan dinamis serta adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center.

Hipotesis statistik untuk menguji pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Pelaksanaan K3 sebagai berikut:

H₀ : $\alpha_4 = 0$ (Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja)

Ha : $\alpha_4 \neq 0$ (Stres Kerja berpengaruh terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 2,71 dengan *critical t-value* > 1,96 maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja dengan bobot sebesar 0,20 atau 4,0%. Stres Kerja dapat mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan dalam bekerja dan dapat berdampak negatif bagi perilaku dan pola pikir pekerja itu sendiri. Perusahaan harus mampu meminimalisasi resiko Stres Kerja sehingga tidak akan menurunkan Motivasi Kerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Dari hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan K3 dengan bobot sebesar 0,19 atau 3,61%.
2. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan K3 dengan bobot sebesar 0,23 atau 5,9%.
3. Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja dengan bobot sebesar 0,37 atau 13,69%.
4. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pelaksanaan K3 melalui Motivasi Kerja dengan bobot sebesar 0,20 atau 4,0%.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Perusahaan harus dapat lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, harus mampu menciptakan komunikasi yang baik terutama antara atasan dan bawahan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan dinamis.
2. Perlu adanya perbaikan sistem kerja secara terus menerus sehingga dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, memastikan prosedur Pelaksanaan K3 yang sudah ada dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan tanpa kecuali, dan adanya sanksi yang tegas bagi yang melanggar.
3. Adanya pengawasan yang ketat terhadap Pelaksanaan K3 di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center agar dapat meminimalisasi jumlah kecelakaan kerja, dan meningkatkan kesadaran bagi seluruh karyawan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan tanggung jawab bersama.

Daftar Pustaka

- Adisasmita, R. (2011). *Pengolahan Pendapatan Dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Davis, K., & John, W. (1985). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T.H., & Reksahadiprodjo, S. (1996). *Organisasi Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A., Prabu, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, T.S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Supranto, J. (2010). *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto, J. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriyadi, E. (2013). *LISREL Perangkat Lunak Statistik*. Jakarta: In Media.
- Supriyadi, E. (2014). *SPSS + Amos Perangkat Lunak Statistik Mengolah Data Untuk Penelitian*. Jakarta: In Media.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Veviet Leli Istianovi

Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel antara di PT. POSCO Indonesia Jakarta Processing Center
