

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

Paulina Fauzia dan Ermanto Dwiatmoko

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dan

Haryanto F. Rosyid

Universitas Gadjah Mada

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja selalu menjadi bagian yang menarik untuk dibicarakan dan diperdebatkan. Hal ini mengemuka karena sering dijumpai kasus-kasus kecelakaan dalam bekerja baik di lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan masalah ini karena menyangkut keselamatan karyawan khususnya, maupun keberadaan perusahaan pada umumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 dengan prestasi kerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya ialah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 dengan prestasi kerja karyawan.

Data mengenai prestasi kerja merupakan data dokumentasi di perusahaan, sedang persepsi terhadap pelaksanaan program K3 diungkap dengan angket persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3. Subyek sebanyak 70 orang adalah karyawan sebuah industri tekstil di Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan indeks korelasi sebesar $r_{xy} = 0.308$; $p < 0.01$ dengan menggunakan teknik korelasi produk moment.

Kata Kunci: Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Program K3), prestasi kerja.

Latar Belakang dan Dasar Teori

Proses industrialisasi pada hakekatnya merupakan proses pengembangan masyarakat industri. Salah satu ciri masyarakat industri ialah semakin meluasnya penggunaan teknologi maju sesuai dengan per-

kembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan jaman. Penggunaan teknologi telah memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan, di antaranya meningkatnya efektifitas dan produktifitas bagi perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat penting, sebab pada pundak merekalah kekuatan nyata yang dinamis sebagai sasaran dan harapan organisasi. Hal ini ditegaskan oleh Dharma (1986) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur utama yang paling menentukan kemampuan mekanisme penyesuaian perusahaan.

Pada dewasa ini di media massa banyak muncul berita yang mengemukakan kasus-kasus kecelakaan kerja dan pencemaran lingkungan, baik di media cetak maupun di media elektronik. Misalnya sebuah pabrik lampu penerangan listrik membuang limbahnya secara sembarangan tidak melalui proses pengolahan terlebih dahulu. Padahal salah satu limbahnya termasuk kategori logam cair yang berbahaya, yang pasti mengundang bencana (Fahrul, 1994). Mengingat kasus-kasus yang semakin meningkat, maka hal ini sudah merupakan permasalahan yang mendesak untuk diperhatikan, karena betapapun tingginya motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja, pada akhirnya harus dikembalikan kepada tujuan akhir hidup, yaitu kesejahteraan manusia. Dengan perkataan lain masalah program keselamatan dan kesehatan kerja harus diprioritaskan dan tidak boleh dikorbankan demi tujuan lain yang dapat membahayakan keselamatan jiwa manusia.

Pada kebanyakan pemimpin organisasi beranggapan bahwa prestasi kerja harus datang dengan sendirinya dari pihak bawahannya. Jarang dipersoalkan sampai di mana peran yang seharusnya dimainkan oleh para pemimpin untuk mengembangkan prestasi kerja karyawan. Dalam menilai prestasi kerja, pemimpin kadang tidak menyadari bahwa karena kebijaksanaan-nyalah yang membuat karyawan berprestasi

si buruk atau kurang memuaskan. Sebagaimana diungkapkan oleh Gondokusumo (1980), yang menyatakan bahwa pedoman pertama bagi pemimpin atau *supervisor* ialah memberi karyawan tugas atau kewajiban yang merumuskan kebijakan dan mengembangkannya. Pertumbuhan merupakan anak tangga prestasi kerja. Pertumbuhan karyawan di bidang kerjanya membawa karyawan tersebut ke prestasi yang lebih tinggi. Pertumbuhan ialah perluasan bidang yang diketahui dari apa yang belum diketahuinya. Kesempatan yang dipercayakan kepada karyawan disertai bimbingan dari pihak pimpinan perusahaan akan disambut baik oleh karyawan yang bermotivasi dan berinisiatif, terutama oleh mereka yang ingin mengembangkan dan mengaktualisasikan potensinya.

Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui secara empirik ada tidaknya, dan sejauh mana hubungan antara persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (program K3) dengan prestasi kerja karyawan.

Handoko (1993) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh individu dalam kurun waktu tertentu melalui proses kerja yang dialami individu tersebut. Sementara Suprihanto (1988) menjelaskan bahwa prestasi kerja pada dasarnya adalah hasil kerja individu selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, antara lain standar, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Winardi (1983) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah evaluasi resmi dan periodik tentang hasil kerja seseorang pekerja yang diukur dengan syarat-syarat pekerjaan yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja karyawan tercermin di dalam kemampuan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat

untuk menekankan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier. Sesungguhnya prestasi kerja para karyawan juga merupakan pencerminan prosedur pengadaan pegawai yang ditempuh oleh bagian kepegawaian. Artinya, bilamana sistem rekrutmen, seleksi, orientasi, dan penempatan karyawan baik, sangat besar kemungkinannya prerstasi kerja karyawan akan memuaskan. Sebaliknya, bilamana sistem tersebut kurang baik, bukan mustahil prestasi kerja karyawan tidak sebaik yang diharapkan (Siagian, 1985). McClelland (1961) menyatakan terlebih dulu bahwa individu yang berprestasi ialah individu yang mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya, menyukai tantangan, menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai, dan mempunyai ketrampilan dalam perencanaan jangka panjang. Selanjutnya dikatakan, bahwa terdapat korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi dan sukses pelaksanaannya. Hal ini dimaksudkan bilamana karyawan dimotivasi untuk berprestasi tinggi maka ia akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

Prestasi kerja menurut Ranupandojo (1990) dipengaruhi oleh (1) kuantitas dan kualitas pekerjaan; (b) kerja sama; (c) kepemimpinan; (d) pengetahuan mengenai jabatan; (e) kerajinan; (f) kesseetiaan Sementara Asad (1990) lebih merinci faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu antara lain: (a) faktor diri sendiri, yang meliputi segi fisik individu (bentuk tubuh dan komposisinya, taraf kesehatan fisik, kemampuan panca indera); (b) segi psikis individu meliputi: inteligensi, bakat, minat, kepribadian, dan usia. Sedang masih menurut As'ad (1990) faktor dari luar individu meliputi: lingkungan kerja, fasili-

tas, tingkat pendidikan yang dialami karyawan, dan motivasi yang dimilikinya.

Terdapat berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan mengadakan penilaian prestasi kerja karyawannya. Handoko (1993) dan Siagian (1985) pada garis besarnya mereka sepakat tujuan yang ingin dicapai ialah: (a) peningkatan prestasi kerja, dengan menjadikan hasil prestasi kerja sebagai umpan balik bagi karyawan, sehingga karyawan kembali bergairah memperbaiki atau meningkatkan prestasi; (b) masukan dalam pengambilan keputusan guna pemberian imbalan, penilaian prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya; (c) pembuatan keputusan penempatan, hasil penilaian prestasi kerja dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan; (d) perencanaan pengembangan karier, bersama dengan bagian kepegawaian hasil penilaian prestasi kerja dapat dijadikan masukan untuk perencanaan dan pengembangan karier karyawan di masa datang.

Siapa saja yang dapat melakukan penilaian prestasi kerja, Ranupandojo (1990) mengemukakan beberapa pihak, antara lain: (a) pimpinan para bawahan, di sini seharusnya pemimpin yang mengetahui benar pekerjaan bawahannya; (b) bagian personalia, yaitu melakukan penilaian kembali agar tidak terjadi penilaian secara subyektif; (c) karyawan sendiri, dengan cara mengajak karyawan untuk melakukan penilaian terhadap diri mereka sendiri. Sementara Glueck (1982) menambahkan (d) bawahan, orang yang dipimpin dapat dimintai pertimbangan penilaian atas pemimpin yang membawahi mereka; (e) *personnel specialist*, ahli yang berasal dari biro konsultan yang diminta oleh manaje-

men untuk melakukan penilaian prestasi kerja di organisasi yang bersangkutan.

Mangkunegara (1993) mengatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan. Sedang Atkinson, Atkinson & Hilgard (1983) mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses dimana orang mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus di lingkungannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi mencakup penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, dan penafsiran ini akan mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap. Banyak faktor yang mempengaruhi proses persepsi ini, antara lain ialah: (a) obyek yang merupakan stimulus tersebut; (b) subyek, atau orang yang melakukan persepsi; (c) kondisi atau situasi saat terjadinya persepsi (Yusuf, 1982)

Keselamatan adalah suatu hal yang sangat diharapkan oleh setiap orang. Seorang tidak ingin dirinya celaka walau sekecil apapun dalam menjalankan tugas kewajibannya. Masalah ini selalu menjadi perhatian yang besar bagi karyawan, tetapi hanya sedikit mendapat perhatian dari perusahaan. Mangkunegara (1993) mengutip pernyataan Megginson menyatakan bahwa istilah keselamatan mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sementara kesehatan kerja menunjuk pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Moenir (1987) mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu keadaan di lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut pegawai atau

bukan. Kesehatan kerja merupakan bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Pengertian pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk pencegahan timbulnya kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang tidak diduga dan tidak dikehendaki sehingga mengganggu proses yang telah diatur dalam aktivitas kerja di perusahaan. Di dalam penelitian ini persepsi terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (Program K3) maksudnya ialah proses psikologis yang memungkinkan individu untuk menginterpretasi, menilai dan mendiskriminasikan setiap stimulus yang terdapat di lingkungan kerja atau tempat kerja dalam kondisi aman dan selamat dari penyakit akibat kerja, kerusakan atau kerugian, kejadian yang tidak diduga dan tidak dikehendaki sehingga mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktifitas kerja.

Entjang (1979) dan Mangkunegara (1993) mengemukakan beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja, ialah: (a) mengusahakan agar pekerja mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik kesehatan fisik, mental, dan sosialnya; (b) menjamin keamanan produk, sehingga masyarakat konsumen tidak dirugikan kesehatannya; (c) setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja; (d) ada usaha pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai; dan (e) masyarakat di sekitar pabrik terlindungi dari bahaya-bahaya pengotoran bahan-bahan (baik padat, cair, maupun gas) yang berasal dari perusahaan.

Kondisi fisik lingkungan kerja yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Lingkungan yang terjaga kebersihannya, rapi, sejuk, luas dan sirkulasi udara lancar akan banyak membantu gerak karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Keamanan tempat kerja, alat kerja, kondisi yang tenang akan berpengaruh terhadap daya tahan fisik karyawan, mereka tidak cepat lelah, tahan, senang dan puas, sedang karyawan yang bekerja dengan perasaan senang akan membuatnya lebih bersemangat dan berprestasi (Hadari, 1990). Drajat (1990) menyatakan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik jika di dalam perusahaan ada jaminan keselamatan kerja dan kesehatan lingkungan yang baik. Sebab dengan lingkungan kerja yang baik maka keselamatan, kesehatan kerja akan berjalan dengan baik pula, sehingga karyawan dapat berprestasi memuaskan. Perusahaan wajib memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman, lebih sehat, dan menunjukkan tanggung jawab atas kegiatan tersebut, terutama organisasi yang mempunyai tingkat resiko kecelakaan tinggi. Bilamana karyawan sudah mempunyai persepsi mengenai pentingnya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, maka karyawan akan merasa bahwa lingkungan kerjanya sehat dan aman. Kondisi ini akan mendukung karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi prestasi kerjanya lebih baik.

Perumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya secara statistik ialah: ada hubungan positif antara persepsi terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Semakin positif persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (Program K3),

maka semakin tinggi prestasi karyawan. Sebaliknya, bilamana karyawan mempunyai persepsi negatif terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin rendah prestasi kerjanya.

Metodologi

Prestasi kerja sebagai variabel tergantung didefinisikan operasionalkan sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kriteria yang berlaku untuk jenis pekerjaan tertentu. Sedang persepsi terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (Program K3) sebagai variabel bebas didefinisikan operasionalkan sebagai suatu proses psikologis yang memungkinkan individu untuk menginterpretasikan, menilai dan mendiskriminasi usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Guna memperoleh data penelitian mengenai prestasi kerja karyawan dan data mengenai persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3, diterapkan metode dokumentasi dan metode angket. Dokumentasi mengenai prestasi kerja didasarkan atas faktor-faktor: (a) tanggung jawab; (b) ketaatan; (c) kerja sama; (d) loyalitas; (e) prakarsa. Dokumentasi mengenai prestasi kerja ini adalah data yang telah tersedia di perusahaan tempat penelitian.

Metode angket digunakan untuk mengungkap persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program K3 (Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Angket ini disusun berdasar pada aspek-aspek sebagai berikut: (a) penempatan benda sehingga tidak membahayakan; (b) perlindungan kepada pegawai dengan cara memberikan alat perlindungan yang baik; (c) penyediaan perlengkapan yang dapat digunakan sebagai pencegahan, pertolongan, dan per-

lindungan; (d) penyebab penyakit; (e) perilaku manusia; (f) lingkungan kerja. Sistem pemberian skor pada angket ini menggunakan model skala Likert, yaitu menurut jenis itemnya favorabel atau unfavorabel, untuk item favorabel maka SS (sangat setuju) mendapat skor 4, S (setuju) mendapat skor 3, TS (Tidak setuju) mendapat skor 2, dan STS (sangat tidak setuju) memperoleh skor 1, dan sebaliknya untuk item-item *unfavorabel*.

Penyusunan angket berdasar enam aspek tersebut di atas menghasilkan 46 butir pernyataan yang setelah dilakukan try-out dan kemudian hasilnya dianalisis menggunakan kriteria dalam atau *internal consistency* ternyata terdapat 40 butir pernyataan yang valid, adapun koefisien validitas itemnya bergerak dari $r_{bt} = 0.138$ sampai dengan $r_{bt} = 0.608$; $p < 0.05$. Sedang perhitungan reliabilitas dengan menggunakan teknik Hoyt menghasilkan indeks reliabilitas: $r_{tt} = 0.878$.

Penelitian ini dilaksanakan di sebuah industri tekstil terkenal di kota Surakarta, dengan jumlah subyek sebanyak 70 orang, dengan ciri-ciri: bekerja di bagian produksi, lulus pendidikan setingkat SLTA, mempunyai masa kerja minimal satu tahun. Data penilaian prestasi kerja diperoleh dari catatan prerstasi karyawan selama kurun waktu enam bulan, yang sudah tercatat pada bagian personalia di perusahaan. Dalam proses analisis statistik nilai prestasi kerja karyawan dari skor kasar diubah menjadi skor standar T atau *Tscore*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh angka korelasi sebesar: $r_{xy} = 0.308$; $p < 0.01$, sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan antara persepsi terhadap pelaksanaan program keselamatan

dan kesehatan kerja (Program K3) di perusahaan dengan prerstasi kerja karyawan.

Suma'mur (1995) mengemukakan bahwa tingkat keselamatan kerja yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin produksi yang efektif dan efisien. Tingkat keselamatan kerja yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja. Semakin baik kondisi keamanan dan kesehatan kerja karyawan, maka akan semakin positif sumbangan karyawan bagi perusahaan (Martoyo, 1990).

Handoko (1984) mengatakan bahwa bidang manajemen yang semakin penting adalah pemeliharaan keselamatan dan kesehatan karyawan. Perusahaan yang memperhatikan hal ini agar dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang berlangsung di perusahaan. Program ini dapat dilakukan antara lain dengan menyediakan dokter dan klinik kesehatan perusahaan, pengaturan tempat kerja yang sehat dan aman, pelaksanaan kegiatan-kegiatan pencegahan, ataupun penyediaan alat-alat pengamanan bagi karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (Program K3) sudah cukup baik (Mean empirik = 127,7 dibandingkan dengan Mean hipotetik = 100, SD = 7,368). Hal ini karena sudah terpenuhinya aspek-aspek dalam keselamatan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Ranupandojo (1990) yaitu: adanya dukungan dari manajemen puncak, adanya pengawasan keselamatan kerja, pabrik dan operasi yang berjalan dengan aman dan hati-hati, menganalisis kecelakaan kerja, mempunyai program

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PELAKSANAAN

pengembangan keselamatan kerja, serta melaksanakan peraturan keselamatan kerja. Selain itu kebutuhan fisik karyawan sudah terpenuhi dengan baik, yaitu gaji cukup, pakaian kerja yang memenuhi syarat, fasilitas pelayanan kesehatan, tempat beribadah, koperasi karyawan, dan pengikut-sertaan karyawan dalam program asuransi Jamsostek.

Hasibuan (1994) menyatakan bahwa karyawan merupakan makhluk hidup yang dinamis karena mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat, serta latar belakang keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk memahami keinginan dan perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja bagi karyawannya, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan lebih baik. Untuk itu karyawan perlu mendapat perlakuan dan fasilitas yang seimbang dari pihak perusahaan. Karyawan juga perlu mendapat balas jasa yang adil dan layak. Salah satu yang harus mendapat perhatian adalah faktor pemeliharaan (maintenance), di mana salah satu metode pemeliharaan adalah program keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor pemeliharaan yang diperoleh karyawan akan meningkatkan semangat, prestasi dan produktifitas kerja karyawan, sehingga pada gilirannya perusahaan akan memperoleh pemasukan yang lebih tinggi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan yang dapat dirumuskan dari penelitian ini ialah ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (Program K3) dengan pres-

tasi kerja karyawan. Dimana karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Program K3) maka prestasi kerjanya akan tinggi, sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Program K3) maka prestasi kerjanya akan rendah.

Saran yang dapat dikemukakan berdasar hasil penelitian ini ialah: (1) bagi perusahaan agar lebih memperhatikan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja demi peningkatan prestasi kerja karyawan, dan memberi jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan lebih nyata; (2) Pihak Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di perusahaan tempat penelitian diharapkan agar dapat sedini mungkin mengambil langkah-langkah preventive untuk mengurangi akibat-akibat negatif yang dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan dapat dipertahankan bahkan bilamana mungkin ditingkatkan. Kegiatan ini dapat meliputi penyiapan perlengkapan kerja sesuai standar atau persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, mengontrol setiap karyawan dalam penggunaan alat-alat kerja, memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan program K3; (3) pada para peneliti yang berminat terhadap masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan dapat menambah variabel-variabel penelitian yang lain, seperti misalnya: jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 1990. *Psikologi Industri*.
Yogyakarta: Liberty
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Hilgard,
E.R. 1983. *Pengantar Psikologi*.
(Terjemahan) Jilid I. Jakarta: Er-
langga
- Entjang, I. 1982. *Ilmu Kesehatan*
Masyarakat. Bandung: Alumni
- Fahrul. 1994. *Forum Keadilan*. Nomor 23
tahun II
- Glueck, M. 1982. *Personnel: A Diagnostic*
Approach. New York: McGraw-
Hill Book Comapany.
- Gondokusumo. 1980. *Komunikasi Penu-*
gasaan. Jakarta: PT Gunung Agung
- Hadari, H. 1990. *Administrasi Personal*
untuk Produktifitas Karyawan.
Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Handoko, H. 1993. *Manajemen Person-*
alia dan Sumber Daya Manusia.
Cetakan Keenam. Yogyakarta:
BPFE-UGM
- Mangkunegara. 1993. *Psikologi Perusa-*
haan. Bandung: PT Trigenda Karya.
- Martoyo. 1986. *Manajemen Sumber Daya*
Manusia. Edisi 2. Yogyakarta:
BPFE-UGM
- Moenir. 1987. *Pendekatan Manusia dan*
Organisasi Terhadap Pembinaan
Kepegawaian. Jakarta: PT Gunung
Agung.
- Ranupandojo, H. 1984. *Industrial Rela-*
tion. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Siagian. 1985. *Manajemen Sumber Daya*
Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Suma'mur. 1984. *Keselamatan Perusa-*
haan dan Pencegahan Kecelakaan.
Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Winardi. 1983. *Marketing dan Perilaku*
Konsumen. Bandung: Mandar Maju.