

## **PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DWIMA PALARDIKA GIANYAR BALI**

**Putu Agus Sintika Putra,<sup>1)</sup> Ni Nyoman Suryani<sup>2)</sup>, I Nyoman Mustika<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email : agussintikaputra332@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menguji Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dwima Palardika Gianyar Bali. Untuk mengetahui dan menguji Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dwima Palardika Gianyar Bali. Untuk mengetahui dan menguji Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwima Palardika Gianyar Bali. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan pada PT Dwima Palardika Gianyar Bali. Pengolahan data menggunakan teknik analisis SPSS Versi 24 For Windows Hasil analisis menyimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dwima Palardika Gianyar Bali. Konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dwima Palardika Gianyar Bali. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dwima Palardika Gianyar Bali. Adanya keterbatasan objek penelitian yang digunakan hanya berfokus pada Kesehatan dan keselamatan kerja, konflik kerja dan karakteristik individu sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kesehatan dan keselamatan kerja, konflik kerja dan karakteristik individu, kinerja karyawan**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and examine the effect of occupational health and safety on employee performance at PT Dwima Palardika Gianyar Bali. To find out and test the effect of work conflict on employee performance at PT Dwima Palardika Gianyar Bali. To find out and test the Influence of Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Dwima Palardika Gianyar Bali. Sampling was carried out using a saturated sampling technique with a total of 35 employees at PT Dwima Palardika Gianyar Bali as respondents. Data processing using SPSS Version 24 For Windows analysis technique. The results of the analysis conclude that Occupational Health and Safety has a positive and significant effect on employee performance at PT Dwima Palardika Gianyar Bali. Work conflict has a negative and significant effect on employee performance at PT Dwima Palardika Gianyar Bali. Individual characteristics have a positive and significant impact on employee performance at PT Dwima Palardika Gianyar Bali. The limitations of the research object used only focus on occupational health and safety, work conflicts and individual characteristics so that it cannot analyze or reach more deeply the factors that can affect employee performance.*

**Keywords: Occupational health and safety, work conflict and individual characteristics and employee performance**

## PENDAHULUAN

Dalam globalisasi , masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Giovanni,dkk. (2015). Purnamasari dan Abdillah (2017). Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana , pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Hidayat dan Cavorina. (2017). Menurut beberapa teori diatas dapat disimpulkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan.

PT. Dwima Palardika Gianyar Bali adalah perusahaan yang bergerak manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen , termasuk merekrut , menyaring , memberi penghargaan dan penilaian.

Mangkunegara, (2017), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Bintoro dan Daryanto (2017:15), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Desseler, (2016), menyatakan bahwa kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi.

Mangkunegara ( Iva Aviana , dkk 2019) berpendapat bahwa Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdasarkan Indikator Keadaan tempat

di bidang retest , repair dan repaint tabung LPG baik itu 3kg, 12kg dan sebagainya. Berdirinya perusahaan ini bertujuan untuk mencegah beredarnya tabung gas yang tidak layak edar dimasyarakat. Sebagai salah satu penyedia layanan masyarakat yang bekerja sama dengan Pertamina , retester perlu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkopoten dibidangnya. Agar system ini berjalan tentu dalam pengelolaannya Manajemen Sumber Daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien Benny A.S.(2016).

Manajemen Sumber Daya (MSDM) adalah Kebijakan dan praktik menentukan aspek-aspek Lingkungan kerja dan Pemakaian Peralatan Kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjadi hal yang sangat penting demi menjaga dan melindungi para karyawan menjadi lebih tenang dan merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaannya , sehingga dengan begitu karyawan akan dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi target perusahaan.

Hasil penelitian Hasibuan (2017) memberikan informasi bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang berarti bahwa apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan

Selain Kesehatan dan Keselamatan Kerja, faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah Konflik Kerja. Winardi (Anwari , dkk. 2018 ) berpendapat bahwa Konflik memiliki berbagai macam pandangan secara luas , konflik dapat dinyatakan sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang

bertentangan atau bersifat berlawanan. Oleh karena itu konflik dapat timbul kepada siapa saja, dimana saja dan kapan saja. Hasibuan (Tobing, dkk. 2018) berpendapat bahwa Konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik antara individu maupun antara sosial atau kelompok.

Penelitian krisnawati dan lestari (2018). Dengan hasil penelitiannya konflik kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi stres dan konflik yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk membantu

suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Perbedaan hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya menyebabkan perlu kiranya dilakukan kajian ulang secara parsial mengenai pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja, konflik kerja dan karakteristik individu Terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial mengenai pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja, konflik kerja dan karakteristik individu Terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kesehatan dan keselamatan kerja**

Simanjuntak (Aviana, dkk. 2019). Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjadi hal yang sangat penting demi menjaga dan

perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengatasi konflik kerja dan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan.

Selain Konflik Kerja, Faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Karakteristik Individu. Thoha (Rahmat Hidayat, dkk. 2017) Sopiah (Gaffar, dkk. 2017) berpendapat bahwa Karakteristik Individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik Individu meliputi kemampuan, persepsi, sikap, pengalaman dan motivasi. Agustina, dkk.(2019). Karakteristik Individu merupakan

melindungi para karyawan dari resiko bahaya bekerja, dengan diterapkannya Kesehatan dan Keselamatan Kerja diharapkan para karyawan menjadi lebih tenang dan merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaannya, sehingga dengan begitu karyawan akan dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi target dari perusahaan. Sedarmayanti (Aviana, dkk. 2019) berpendapat bahwa Kesehatan Kerja merupakan sebuah pemeliharaan dimana kondisi untuk menjaga kesejahteraan fisik dengan meningkatkan kondisi mental, loyalitas dan kondisi fisik para pegawai agar mereka tetap ingin bekerja sampai mereka pensiun.

### **2. Konflik kerja**

Hasibuan (Tobing, dkk. 2018) berpendapat bahwa Konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik

antara individu maupun antara sosial atau kelompok. Winardi ( Anwari , dkk. 2018 ) berpendapat bahwa Konflik memiliki berbagai macam pandangan secara luas , konflik dapat dinyatakan sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bertentangan atau bersifat berlawanan.

### 3. Karakteristik individu

Sopiah ( Gaffar , dkk. 2017) berpendapat bahwa Karakteristik Individu adalah ciri-ciri biografis , kepribadian , persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hurniyati ( Gaffar, dkk. 2017) memberikan pengertian tentang Karakteristik Individu sebagai berikut : Karakteristik Individu merupakan suatu proses psikologi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 5. Hipotesis

H1 : Kesehatan & Keselamatan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwima Palardika

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Dwima Palardika Gianyar Bali yang beralamat di Jalan Pantai Ketewel Br. Gemicik, Gianyar Bali. PT Dwima Palardika Gianyar Bali merupakan perusahaan pemeliharaan Tabung Gas LPG 3 Kg. Sampel dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 35

yang mempengaruhi individu dalam memperoleh , mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

### 4. Kinerja karyawan

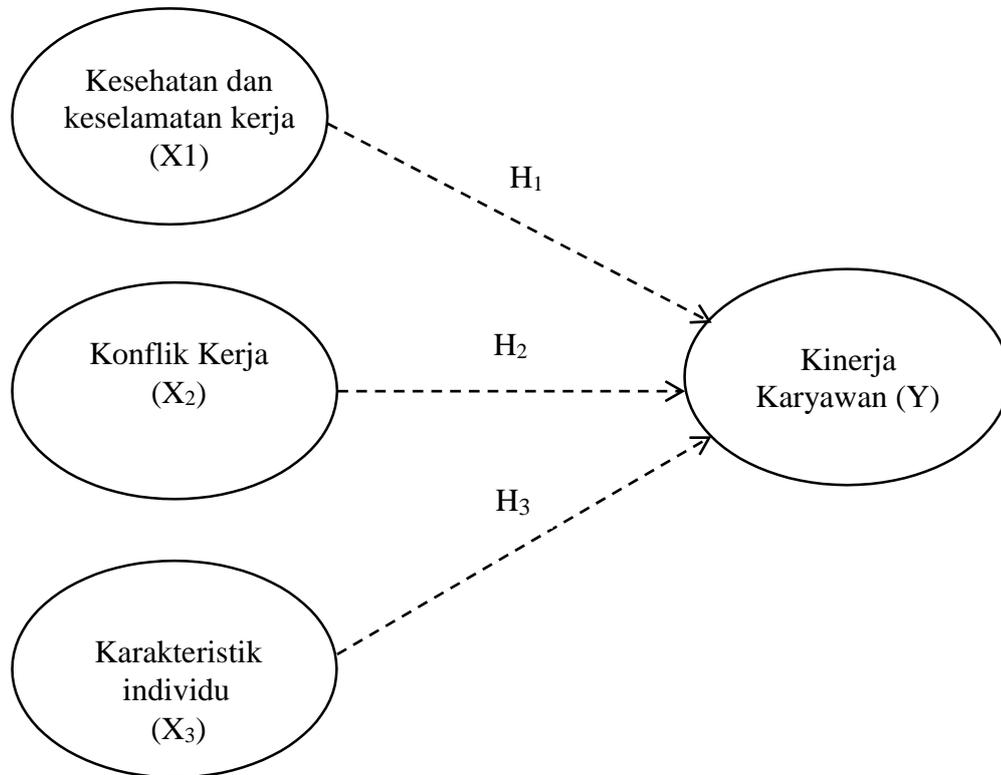
Mangkunegara ( Tobing , dkk 2018) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* ( Prestasi Kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Wenur (2018) berpendapat bahwa Kinerja Sangat Penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dalam Suatu Organisasi ataupun perusahaan , kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai

H2 : Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwima Palardika

H3 : Karakteristik Individu berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwima Palardika

responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, sedangkan Pengujian hipotesis penelitian menggunakan SPSS 24.0 *for Windows*. Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara Kesehatan dan keselamatan kerja, konflik kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang digambarkan melalui kerangka konsep berikut

**Gambar  
Kerangka penelitian**



Sumber : Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti 2021

**HASIL PENELITIAN**

**1) Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28484117
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.045
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel di atas dapat di lihat bahwa *asympt. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan

demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

## 2) Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>
Kesehatan dan keselamatan kerja	.340	2.944
Konflik kerja	.480	2.083
Karakteristik individu	.617	1.619

Tabel di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas

## 3) Uji Heteroskedasitas

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.017	.875		-.019	.985		
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.115	.082	.405	1.390	.174	.340	2.944
Konflik Kerja	-.039	.060	-.161	-.656	.517	.480	2.083
Karakteristik Individu	.003	.054	.012	.056	.956	.617	1.619

Tabel di atas dapat diketahui bahwa signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan karakteristik individu ( $X_3$ ) adalah

lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute*  $e_i$ ), maka tidak ada heteroskedastisitas

**4) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.871	1.449		-.601	.552		
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.421	.136	.409	3.084	.004	.340	2.944
Konflik Kerja	-.398	-.100	-.447	4.002	.000	.480	2.083
Karakteristik Individu	.191	.089	.211	2.145	.040	.617	1.619

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = - 0,871 + 0,421X_1 - 0,398X_2 + 0,191X_3$

Hasil persamaan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik individu (berkurang) maka kinerja karyawan akan meningkat

( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ), adalah positif. Artinya apabila variabel kesehatan dan keselamatan kerja, dan karakteristik individu meningkat maka kinerja karyawan akan ikut juga meningkat. Dan apabila konflik kerja mengalami penurunan

**5) Hasil Analisis korelasi berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.797	1.34558

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Konflik Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,902 besarnya nilai R 0,902 ini berada diantara 0,800 - 0,1000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), dan karakteristik individu ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan karyawan ( $Y$ )

pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali

**6) Hasil Analisis determinasi**

Tabel diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,797 atau 79,7%., artinya kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan karakteristik individu ( $X_3$ ) mampu menjelaskan terhadap kinerja

karyawan (Y) pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali adalah sebesar 79,7%, dan sisanya sebesar

20,3% dipengaruhi variabel yang lain.

**7) Hasil Uji t ( t-test)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.871	1.449		-.601	.552		
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.421	.136	.409	3.084	.004	.340	2.944
Konflik Kerja	-.398	-.100	-.447	4.002	.000	.480	2.083
Karakteristik Individu	.191	.089	.211	2.145	.040	.617	1.619

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X<sub>1</sub>)**

*Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan antara kesehatan dan keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali, hal ini berarti apabila kesehatan dan keselamatan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan hipotesis terbukti.

arah yang positif sebesar 0,421 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) 0,004 < 0,05 hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara akan meningkat dan hipotesis terbukti.

**b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel konflik kerja (X<sub>2</sub>)**

*unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel konflik kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan arah yang negative sebesar -0,398 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel konflik kerja (X<sub>2</sub>) 0,000 < 0,05 hal ini berarti H<sub>0</sub> diterima, berarti ada pengaruh yang negative dan signifikan antara konflik kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali, artinya apabila konflik kerja menurun (berkurang) maka kinerja karyawan

**c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Karakteristik individu (X<sub>3</sub>)**

*unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel karakteristik individu (X<sub>3</sub>) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,191 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel karakteristik individu (X<sub>3</sub>) 0,040 < 0,05 hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali, artinya apabila karakteristik individu ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali, Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali,
- 2). Konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali, Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Konflik kerja karyawan menurun maka akan diikuti dengan meningkatnya nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Dwima Palardika Gianyar Bali untuk mengambil kebijakan terhadap ruang kerja tempat karyawan bekerja. Dengan ruang kerja yang aman dan nyaman akan memberikan semangat karyawan untuk bekerja sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel konflik kerja yaitu pada indicator kesalahan dalam afeksi dengan perolehan nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Dwima Palardika

Kinerja karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali.

- 3). Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali, Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Karakteristik individu karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali.

### B. Saran

- 1). Saran bagi perusahaan
  - a) Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Kesehatan dan keselamatan kerja yaitu pada indicator ruang kerja memperoleh Gianyar Bali untuk melakukan pendekatan kepada karyawan secara psikologis karena afeksi tersebut timbul karena adanya faktor eksternal dan bukanlah bawaan sejak lahir. Salah satu faktor eksternal tersebut adalah pengalaman atau situasi yang terjadi dengan orang lain. Jadi, afeksi terjadi akibat interaksi dengan orang lain.
  - c) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel karakteristik individu yaitu pada indicator pengalaman memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Dwima Palardika

Gianyar Bali untuk dapat memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan pelatihan kerja sesuai dengan bidang kerja mereka dengan demikian Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena karyawan tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka karyawan akan memperoleh penghasilan yang lebih baik. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam

menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja karyawan agar tetap mengambil variabel yang tidak berpengaruh signifikan yaitu variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disamping itu pula peneliti yang berikut mengingat masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina,Hartiwi,dkk.2019.Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.*Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 3 No 1.
- Anwari,Muhamad Roshidan,dkk.2016.Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 41 No 1.
- Arwani, Nia Ulfatun Azliz.2018. Analisis Loyalitas Karyawan : Kajian Hipotesis Loyalitas Karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan PT.Mustika Energi Pratama.*Skripsi Universitas Mercubuana Yogyakarta*.
- Aviana,Iva.,dkk.2019.Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT.Pentawira Agraha Sakti Tuban).*Skripsi.LPPM Universitas Islam Malang*, Vol 8,No.3,1 hal 199-205.
- Dessy,dkk.2018.Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau.*Journal Of Management Science* Vol 1 No 1.
- Ekowati,Vivin.,Amin,Firqiyatul.2018. The Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance through Work Satisfaction. *ICONIES* Vol 101.
- Fatikhin, Ferdinan, dkk. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Soekarno Hatta Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 47 No 1.
- Gaffar, Indar Dewi, dkk. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja

- karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya di Makasar. *Jurnal Riset Edisi XVI*. Vol 3 No 005.
- Giovanni, Tamauka Marcelo, dkk. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3 No 3.
- Handayati, Ratna. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan di Bank Jatim cabang Lamongan (Studi pada bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi* Vol 1, No 2.
- Hasibuan, Rahman. 2017. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan dan Kerja tim terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Hidayah, Abdul Kholik. 2018. The Influence of Individual Characteristic, and Leadership through work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of East Kalimantan Forestry Agency Office. *Journal International Accounting Finance and Economics*.
- Hidayat, Rahmat., Cavorina, Anna. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration* Vol 1, No 2.
- Iresa, Amelia Rahma, dkk. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 23 No 1.
- Jannah, Amril, dkk. 2020. The Effect Of Competence, Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of the National Amil Zakat Agency in Dharmasraya Regency. *Journal of Inovative Science and Riset Technology* Vol 5 No 3.
- Julvia, Cristine. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 16 No 1.
- Krisnawati, Siti., Lestari, Yuyun Tri. 2018. Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol 3 285-292.
- Maulana, Subechi, 2015. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Purnamasari, Pupung., Abdilah. 2017. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang. *Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 1 No 2.
- Putri, DO et al. 2018. The Effect of Occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company. *IOP Conference Series : Materials Science and Engineering*. 337

Setiono, Benny Agus. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik

Siddiqui, Muhammad

Nabeel. 2013. Impact of Work Life Conflict on Employee Performance. *Journal of Psychology and Business*. Vol. 12 No 3.

Tobing, John Presly., Zamora, Ramon. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol. 7, No. 3 : 549-562.

Wangi, Vani., dkk. 2020. Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 7, hal 40-50.

Wenur, Gabreila, dkk. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol 6 No 1 Hal 51-80.