

PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN DAN KESEHATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. TIRTA INDAH ABADI MELA (TIAM)

Ridaramawati Simanullang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
ridaramawatisimanullang@gmail.com

Rosmita Ambarita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
rosa_ambar@yahoo.com

Rahmadiyah Hanum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
rahmadiyahhanum@gmail.com

ABSTRAK

Based on the description of the results of research on the effect of welfare and health benefits on work performance at PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM), it can be concluded as follows: Based on multiple correlation coefficients there is a sufficient/moderate and positive relationship of 0.6 between Welfare and Health Benefits on Work Performance, based on the Determination coefficient obtained at 0.687%, this means that the model's ability to explain variations in work performance by welfare and health benefits is 68.7% at PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM) Work will increase by the coefficient (0.776) if the Health variable on Work Performance will increase by the coefficient (0.641) plus one unit, and based on the t test conducted on the proposed hypothesis it is accepted (significant) where t count is greater than t table which is $5.240 > 2.04227$ which means the influence of Welfare and Health Benefits on Work Performance at PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM). very sufficient and significant in increasing performance.

Keywords: Welfare Benefits, Health, and Work Performance

ABSTRAK

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM), maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Berdasarkan koefisien korelasi berganda terdapat hubungan yang cukup/ sedang dan positif sebesar 0,6 antara Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan terhadap Prestasi Kerja, berdasarkan koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,687%, ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi Prestasi Kerja oleh Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan sebesar 68,7% pada PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM)., sedangkan sisanya dijelaskan variable lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 31,3%, berdasarkan Regresi Linear Sederhana persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 11,612 + 0,776X_1 + 0,641 X_2$ yang menunjukkan pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja akan bertambah sebesar koefisien (0,776) apabila variabel Kesehatan terhadap Prestasi Kerja akan bertambah sebesar koefisien (0,641) ditambah dengan satu satuan, dan berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap hipotesis yang diajukan diterima (signifikan) dimana t hitung lebih besar dari t table yaitu $5,240 > 2.04227$ yang berarti pengaruh Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM).sangat cukup dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja.

Kata Kunci : Tunjangan Kesejahteraan, Kesehatan, dan Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan usaha, setiap perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, personalia, pemasaran maupun usahanya. Masalah di atas tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, permasalahan di atas harus ditangani secara komprehensif, dengan cara mengkoordinasikan antara fungsi-fungsi dalam satu kesatuan. Masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber dayam manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Didalam suatu perusahaan tidak luput dari persoalan organisasi, karena persoalan organisasi adalah persoalan manusia. Organisasi pada dasarnya adalah kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Sehingga dalam memegang peranan yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dan untuk mendukung penelitian ini, makaraian di bawah ini akan memperjelas

/memperkuat penelitian inidengan penelitianyang relevan sebagai berikut :

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Lia(2020)** dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh gaji dan beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Mujur Timber Kecamatan Tapian NauliKabupaten Tapanuli Tengah*". Jenis penelitian ini merupakan deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek yang diteliti adalah sama-samasebuah perusahaan
2. Jenis dan metode pendekatan yang dilakukan sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnyaadalah :

1. Subjek yang menjadi penelitian sebelumnya adalah PT. Mujur Timber
2. Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objeknya adalah PT. TIAM

Teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah fungsi perusahaan dalam mencapai kesejahteraan karyawan, sedangkan teori dalam penelitian ini adalah teori optimasi.

KAJIAN TEORITIS

Tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dalam membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenangbagi para anggota pekerja dan keluarganya, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga tenagakerja dapat melaksanakan tugas dengansebaik-baiknya.

Kesehatan Kerja

a. Definisi Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah kondisi bebasdari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja**Mangkumanegara (2001)**. Perusahaan mengenal dua kategori penyakit yangdiderita tenaga kerja **Silalahi (2015)** yaitu: Penyakit umum yang mungkin diderita semua orang. Menurut **ilo commite (2013)** ialah penyelenggaraan dan pemeliharaan derajat seringgi-tingginya dari kesehatan fisik, mental, dan sosial tenaga kerja di semua pekerjaan.

Prestasi Kerja

a. Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang (**Dharma, 1991**). Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (**Hasibuan, 2005**).

Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan, serta waktu. Menurut **Mangkumanegara (2017)**, Prestasi Kerja adalah kuantitas kerja atau banyaknya hasil

Hipotesis

Menurut **Kuncoro (2009:59)** Hipotesis adalah “Suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang akan terjadi atau telah terjadi dan dimaksudkan untuk mengumpulkan bukti-bukti dalam rangka menguji proporsi tersebut. Sedangkan menurut **Sugiyono (2012 :96)**, hipotesis merupakan, “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”.

Berdasarkan definisi yang dibuat di atas maka penulis mengajukan hipotesis penelitian ini adalah :

- a. Diduga bahwa Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Indah Abadi Mela Kabupaten Tapanuli Tengah
- b. Diduga bahwa kesehatan berpengaruh terhadap prestasi pada PT. Tirta Indah Abadi Mela Kabupaten Tapanuli Tengah
- c. Diduga bahwa Tunjangan kesejahteraan dan Kesehatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Indah Abadi Mela Kabupaten Tapanuli Tengah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan statistik untuk membuat angka dan analisis. Penelitian kuantitatif ini menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Filsafat positivisme beranggapan bahwa realitas atau gejala atau fenomena dapat diklasifikasikan, tetap relatif konkret, dapat diamati, diukur, dan hubungan gejala bersifat kausal. Penelitian biasanya dilakukan dengan perwakilan populasi atau sampel tertentu. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana rumusan masalah dijawab dengan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Pabrik Plastik Romen Sport. Adapun jumlah Karyawan Pabrik Plastik Romen Sport adalah 105 orang. Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini memakai teknik *purposive sampling*. Kriteria responden yang dipilih adalah karyawan Pabrik Plastik Romen Sport. Untuk menentukan sampel size menurut Slovin digunakan dalam rumus berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{125}{1 + 125(0.1)^2}$$
$$n = \frac{125}{2.25} = 55,55 \text{ (55 responden)}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel N

: Jumlah Populasi

e² : Presisi yang ditetapkan (0,1)

Pada hasil rumus pengukuran sampel, dapat diketahui berjumlah 55 orang Pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dan skunder yaitu data yang berupa kuesioner. Data primer yaitu data yang berupa kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Merancang Model Pengukuran (Outer Model) Model ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas penghubung dari indikator dengan variabel latennya.

Convergent Validity

Average Variance Extracted (AVE)

Composite Reliability

Cronbach Alpha

Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi menggunakan *R-square* (R²) untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevane dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur structural. R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variable laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

R Square

Estimate for Path Coefficient

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwaseluruh item pertanyaan pada instrumen untuk variabel tunjangan kesejahteraan memenuhi kriteria valid. Indikasi yang menunjukkan bahwa kuisioner tersebut valid dapat dilihat dari koefisien korelasi yang memperlihatkan nilai nilainya $\geq 0,361$.

1. Hasil Uji Multikolonieritas

Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Multikolienaritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Tunjangan Kesejahteraan	.986	1.015
Kesehatan	.986	1.015

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan output Coefficients pada bagian collinearity statistics diketahui tolerance untuk variabel Tunjangan Kesejahteraan (X1) dan Kesehatan (X2) adalah 0,986 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Tunjangan Kesejahteraan (X1) dan Kesehatan (X2) adalah 1,015 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Koefisien Korelasi Berganda Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antar dua variabel. Korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *product moment* yang digunakan untuk skala rasio atau interval., maka hasil dari pengelolaan data adalah dengan output sebagai berikut :

Tabel 4.2
Output Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.664	1.433

a. Predictors: (Constant), Kesehatan, Tunjangan Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari Tabel 4.13 hasil korelasi berganda antara variabel X1 (tunjangan kesejahteraan) dan X2 (kesehatan) dengan variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0.829 yang artinya tingkat hubungan antar variabel adalah sangat kuat.

Hasil Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya implementasi tunjangan kesejahteraan dan kesehatan terhadap prestasi kerja pada Pt. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM) dapat dilihat dari hasil output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Koefisien Korelasi Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.664	1.433

Predictors: (Constant), Kesehatan,
Tunjangan Kesejahteraan

Dependent Variable: Prestasi Kerja Sumber : Output SPSS

Dari R Square tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (tunjangan kesejahteraan) dan X2 (Kesehatan) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 68,7% terhadap variabel terikat (prestasi kerja), dan 31,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel tunjangan kesejahteraan dan kesehatan.

Hasil Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier Berganda dengan menggunakan output program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.612	2.379		4.881	.000
Tunjangan Kesejahteraan	.776	.148	.568	5.240	.000
Kesehatan	.641	.103	.676	6.232	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,612 + 0,776X_1 + 0,641X_2$$

tersebut dapat diartikan sebagai berikut , Apabila variabel Tunjangan Kesejahteraan (X1) dan variabel Kesehatan (X2) bernilai nol (0), maka Kinerja (Y) akan bernilai 11,612

Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang diketahui dengan mencari t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- a. Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.
 - b. Mencari nilai derajat kebebasan (dk) = n - 3, maka $dk = 30 - 3 = 27$.
 - c. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel = 2.04227 untuk $dk = 30$ pada taraf signifikan 0,05 .
1. Pada variabel tunjangan kesejahteraan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,240. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5,240 > 2.04227 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya tunjangan kesejahteraan (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
 2. Pada variabel kesehatan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,232. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 6,232 > 2.04227 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Kesehatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Dengan demikian hipotesa yang diajukan pada BAB II, bahwa ada pengaruh Tunjangan Kesejahteraan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dan kesehatan (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. TIRTA INDAH ABADI MELATI (TIAM) “Diterima”. Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

- a. Menentukan F hitung berdasarkan rumus $F_{Tabel} = (k ; n-k)$ sehingga $F_{Tabel} = (3; 30-3)$ menjadi (3;27).
- b. Setelah rumus menentukan F tabel di ketahui maka nilai F tabel = 2,96.

Tabel 4.5 Jawaban Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	121.896	2	60.948	29.666	.000 ^b
Residual	55.470	27	2.054		
Total	177.367	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesehatan, Tunjangan Kesejahteraan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel pengujian diatas, diketahui nilai F hitung > F tabel yaitu $29,666 > 2,96$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya secara bersama-sama atau secara simultan variabel Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pembahasan

Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. TIRTA INDAH ABADI MELA(TIAM)

Hasil pengujian hipotesis I nilai t hitung sebesar 5,240 dan t tabel sebesar 2.04227 (t hitung > t tabel) sehingga ada pengaruh antara Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hasilnya adalah positif, artinya semakin ditingkatkannya Tunjangan Kesejahteraan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sehingga H1 diterima. Sebaliknya bila menurunnya Tunjangan Kesejahteraan akan menyebabkan menurunnya Prestasi Kerja.

Kesehatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. TIRTA INDAH ABADI MELA(TIAM)

Hasil pengujian hipotesis II nilai t hitung sebesar 6,232 dan t tabel sebesar 2.04227 (t hitung > t tabel) sehingga ada pengaruh antara Kesehatan terhadap Prestasi Kerja, hasilnya adalah positif, artinya semakin ditingkatkannya Kesehatan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sehingga H2 diterima. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Wijayanto (2012) yang menunjukkan bahwa kesehatan mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja. Bila Kepuasan kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat pula dan sebaliknya menurunnya Kepuasan Kerja akan menyebabkan menurunnya Kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang pengaruh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM), maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan koefisien korelasi berganda yang diperoleh sebesar 0,829, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variable tunjangan kesejahteraan (X1) dan kesehatan (X2) terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM).
2. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,687 = 68,7\%$, hal ini bermakna bahwa variabel bebas tunjangan kesejahteraan (X1) dan variable kesehatan (X2) mempengaruhi variabel prestasi kerja (Y) sebesar 68,7% dan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
3. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 11,612 + 0,776X1 + 0,641X2$ yang menunjukkan bahwa :
 - a. Apabila variabel Tunjangan Kesejahteraan (X1) dan variabel Kesehatan (X2) bernilai nol (0), maka Kinerja (Y) akan bernilai 11,612. Nilai koefisien regresi untuk variabel Tunjangan Kesejahteraan (X1) yaitu sebesar 0,776. Artinya jika Lingkungan Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.776 satuan.
 - b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kesehatan (X2) yaitu sebesar 0,641. Artinya jika Kesehatan (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.641 satuan

4. Berdasarkan uji t untuk menguji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa :
 - a. Pada variabel tunjangan kesejahteraan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,240. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel $t_{hitung} > t_{tabel}$ hitung $5,240 > 2,04227$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya tunjangan kesejahteraan (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
 - b. Pada variabel kesehatan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,232. Setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. $t_{hitung} > t_{tabel}$ hitung $6,232 > 2,04227$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Kesehatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
5. Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel didapat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $29,666 > 2,96$ dan nilai signifikansi $0,000$ dibawah $\alpha 5\%$. Karena F hitung lebih besar dari F tabel maka ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel tunjangan kesejahteraan (X1) dan kesehatan (X2) signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM) dan hipotesis yang diajukan diterima.

Saran

Penulis memberikan saran – saran sebagai pedoman untuk mengadakan perbaikan kearah yang lebih sempurna. Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM) adalah sebagai berikut :

1. Disarankan setiap pengelola di dalam PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM) memberikan tunjangan kesejahteraan dan kesehatan kepada pegawai agar prestasi kerja meningkat.
2. Disarankan kepada seluruh pengelola dan pegawai PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM), hendaknya dalam keadaan apapun dan kondisi yang bagaimanapun supaya pelaksanaan kegiatan dalam bekerja harus tetap optimal dan maksimal agar kinerja dalam bekerja dapat meningkat, sehingga tujuan dapat dicapai.
3. PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM) untuk selalu memperhatikan Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan yang ada di PT. Tirta Indah Abadi Mela (TIAM) dan juga memperhatikan disiplin pegawai untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Andi Wijayanto. 2012. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Semarang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 1, No. 1, September.
- Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- AZwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Furchan, Arief. 2015 *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya : Usaha Nasional
- Hasibuan, 2005. *prestasi Kerja*

- Ibrahim 2015. **Metodologi Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif**. Bandung : Alfabeta
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Edisi 3. Jakarta : Erlangga
- Manajemen dan Bisnis**. Edisi 2. Medan : USU Press
- Mangkumanegara, 2001. **Tentang Kesehatan dan Keselamatan kerja**
- Mangkumanegara, AA. Anwar Prabu , 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya** , Bandung.
- Manullang , 2005. **Tunjangan Kesejahteraan karyawan**
- Marwansyah dan Mukaram, 2012 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2012. **Analisis Data untuk Riset**
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah 2022, **Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan skripsi** “, Sibolga.
- Stoner A.F, James dan Edward Freeman (eds), 2012. **Manajemen jilid 1**, terj. Alexander Sindoro, Jakarta : PT. Prahalingo,