

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB

Dhiya Shofi Aldani¹, Isni Andriana², Lina Dameria Siregar³

^{1,2,3}Faculty of Economic, Sriwijaya University

dhiya.shofialdani25@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Occupational Health and Safety to the employee's performance at PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Utility Division IB which amounts to 52 employees. This study used saturated sampling techniques. The data used in this study is primary data with data collection technique used is through questionnaires. The data analysis technique used is sample linear regression analysis. Based on the results of the study showed that the occupational health and safety had a positive and significant effect on employee performance at PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Utility Division IB.

Keywords : occupational health and safety, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Bagian Utilitas IB yang berjumlah 52 Karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB

Kata kunci : keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peranyang paling besar dalam suatu organisasi. Selain dari sumber daya alam dan modal, Manusialah yang menjadi aspek penggerak semua faktor produksi di dalam perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dilakukan organisasi apabila ingin memiliki organisasi yang berjalan baik dan produktif.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam bekerja. Hal ini diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan seperti yang telah direncanakan. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Berdasarkan data kecelakaan kerja di dunia menurut ILO (*International Labour Organization*) memperlihatkan bahwa setiap tahun di seluruh dunia telah terjadi 270 juta pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan 160 juta pekerja yang mengalami penyakit akibat kerja. Data kecelakaan kerja di Indonesia menurut BPJAMSOSTEK (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) memperlihatkan bahwa pada semester satu, yakni dari Januari sampai dengan Juni 2020, telah lebih dari 100.000 pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di mana angka ini naik dari sebelumnya yang hanya 85.000 pekerja mengalami kecelakaan kerja. Semakin meningkatnya angka kecelakaan kerja, maka masalah ini menjadi perhatian setiap perusahaan dalam aspek manajemen risiko (ILO, 2021).

PT. Pupuk Sriwijaya Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemasaran pupuk secara legal di Indonesia. PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB bertugas sebagai penyuplai kebutuhan-kebutuhan produksi yang nantinya akan disalurkan ke bagian pabrik Ammonia dan Urea. Berdasarkan laporan tingkat kecelakaan kerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB pada periode tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB

Tahun	Kategori kecelakaan			Jumlah (dalam orang)
	Berat	Sedang	Ringan	
2018	1	4	17	22
2019	-	6	12	18
2020	2	3	15	20
2021	1	5	18	24

Sumber : *Laporan Tahunan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB*

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2018 terjadi 22 kali kecelakaan kerja. Pada tahun 2019 merupakan tahun yang paling rendah terjadinya kecelakaan kerja yaitu sebanyak 18 kali. Sedangkan tahun 2020 kembali mengalami peningkatan yaitu sebanyak 20 orang mengalami kecelakaan. Pada tahun 2021 merupakan tahun yang paling tinggi terjadinya kecelakaan kerja yaitu sebanyak 24 kali. Sehingga dapat disimpulkan laporan Kecelakaan Kerja PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB mengalami fluktuasi atau naik turun.

Tabel 1.2 Laporan Produksi PT. Pupuk Sriwijaya Palembang

No	Tahun	Total Produksi Pupuk (dalam ton)
1.	2018	3.804.884
2.	2019	3.747.790
3.	2020	3.534.571
4.	2021	3.721.850

Sumber : *Berdasarkan Laporan Tahunan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang*

Hasil total produksi pada empat tahun terakhir apabila dilihat dari tabel 1.2 produksi pupuk mengalami proses produktifitas yang tidak stabil. Hal yang dapat menyebabkan total produksi menjadi tidak stabil salah satunya dari sistem kinerja karyawan yang menurun. Adapun penilaian kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB sebagai berikut :

Tabel 1.3 Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang

No	Tahun	Capaian Kinerja (%)	Target (%)
1	2018	89,2%	100
2	2019	88,6%	100
3	2020	84,4%	100
4	2021	87,3%	100

Sumber : Berdasarkan Laporan Tahunan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas pada tahun 2018 capaian kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang adalah sebesar 87,3%. Tahun 2019 capaian kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 84,4%. Dan pada tahun 2020-2021 capaian kinerja berturut-turut mengalami peningkatan menjadi 88,6% dan 89,2%. Dari keempat tahun ini rata-rata capaian kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang masih terbelah belum stabil dan belum mencapai target nilai kerja karyawan yaitu 100%. Hal ini dikarenakan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang

Berdasarkan fenomena kejadian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja, maka salah satu aspek untuk melindungi karyawan dan aset perusahaan adalah dengan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Melalui Program Keselamatan dan Kesehatan kerja maka karyawan diharapkan dapat tercipta situasi kerja yang aman, tenang, sehat serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam tulisan ini adalah analisa kuantitatif, yang mencoba memaparkan hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Perhitungan dalam tulisan ini menggunakan aplikasi SPSS versi 27 dengan bantuan *Microsoft Excel*. Responden dalam tulisan ini berjumlah 52 orang karyawan. Selain dari itu tulisan ini juga menampilkan hasil penelitian terdahulu untuk menambah lengkapnya pembahasan. Fenomena yang disampaikan juga sesuai dengan kaidah teori yang berlaku. Data yang diperoleh berdasarkan hasil sebar kuesioner dan kajian dari beberapa sumber literatur pustaka baik dari buku atau dari jurnal ilmiah sebagai bahan acuan juga hasil observasi penulis. Hasil dari penelaahan selanjutnya diinterpretasikan secara deskriptif. Untuk lebih jelas berikut adalah metode penelitian yang dipakai penulis:

1. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan membaca buku literatur tentang budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, manajemen dan organisasi, selain itu juga melakukan rujukan elektronik dari internet.

2. Observasi

Observasi dilakukan dalam bentuk observasi non-perilaku yaitu dengan mengambil data-data dari kuesioner dan mengolah dengan aturan SPSS. Selain itu penulis juga mengambil bahan terdapat di internet baik dari situs yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kinerja karyawan baik dari dalam negeri dan dari luar negeri, kemudian menganalisa data tersebut.

Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan salah satu komponen penting dari perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja se cara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat dapat menimpa atau mencelakai dirinya serta mengganggu pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Wilson (2018), "Keselamatan Kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan". Sedangkan menurut Swasto (2018), "Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan".

Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) adapun tujuan keselamatan yaitu :

1. Untuk menciptakan keselamatan seseorang dalam melakukan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan hasil kerja akhir setiap karyawan.
3. Meningkatkan kesejahteraan dilingkungan masyarakat

Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Wilson (2018) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain :

1. Moral, Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama
2. Hukum, Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Pemberi kerja yang lalai dalam melindungi pekerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan yang tertara pada undang-

undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik didarat, dalam tanah, permukaan air, didalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi, Permasalahan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami karyawan. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungjawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para karyawan.

Syarat Keselamatan Kerja

Syarat keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2017) sebagai berikut:

- 1) Pencegahan dan pengurangan agar tidak terjadi kecelakaan.
- 2) Memadamkan kebakaran.
- 3) Memberikan perlindungan saat terjadi kebakaran ataupun saat bahaya lainnya.
- 4) Menolong orang saat terjadi kecelakaan.
- 5) Memberi alat pelindung diri.
- 6) Mencegah terjadinya suhu, kelembahan, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran.
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik, fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan, memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 8) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- 9) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang
- 10) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- 11) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- 12) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- 13) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2016) kesehatan kerja adalah cara untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Sedangkan menurut Suparno (2018) kesehatan kerja adalah keadaan kesehatan yang ditujukan bagi masyarakat pekerja untuk mencapai derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial, dengan tujuan mencegah dan mengobati penyakit atau gangguan kesehatan yang timbul akibat pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) Adapun indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, seperti penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya serta ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
2. Pengaturan Udara, seperti pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan, seperti pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat serta ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja, seperti pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak serta penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan, seperti kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil serta emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut kasmir (2016), "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016)," kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga dapat berhubungan dengan prestasi karyawan tersebut, misalnya kinerja karyawan tersebut baik maka pimpinan akan memberi hadiah berupa bonus, insentif, penghargaan, hadiah, pengakuan bahkan kenaikan jabatan. Tetapi apabila kinerja karyawan itu buruk maka pimpinan akan memberikan sanksi berupa teguran/peringatan, pemotongan gaji, penurunan jabatan/pangkat hingga pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Faktor-faktor Kinerja

Menurut Kasmir (2016) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) kinerja dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, yaitu Tingkat dimana hasil aktivitas yang diinginkan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja

diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, yaitu tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Diukur dari persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan sebagai sumber daya paling dominan pada perusahaan dan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting dalam menghasilkan suatu kinerja berkualitas, oleh karena itu perusahaan wajib memberikan keamanan dan perlindungan bagi karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diupayakan agar tetap kondusif, bahkan meningkat. Hal ini sangat penting karena dapat membuat karyawan merasa aman dan menjadi bersemangat untuk bekerja. Selanjutnya jika karyawan yang sudah merasa keselamatannya terjamin dan bersemangat untuk bekerja, maka diharapkan dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang kondusif, para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan

Menurut Wilson (2018) tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Berikut penjelasan dari definisi operasional dan dimensi untuk masing-masing variabel dalam penelitian :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesione r	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Mangkunegara, 2016)	1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja	1. Penyusunan dan penyimpanan barang yang berbahaya kurang di perhatikan keamanannya	1-2	Ordinal
		2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak		
	2. Pengaturan Udara	1. Pergantian udara diruang kerja tidak baik	3-4	Ordinal
		2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya		
	3. Pengaturan Penerangan	1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.	5-6	Ordinal
2. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang				
4. Pemakaian Peralatan kerja	1. Kelengkapan Peralatan Kerja di pakai sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP)	7-8	Ordinal	
	2. Penggunaan mesin dan alat elektronik tanpa pengamanan yang baik			
5. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan		1. Stamina pegawai yang tidak stabil	9-10	Ordinal
		2. Emosi karyawan tidak stabil		
Kinerja Karyawan (Robbins, 2016)	1. Kualitas	1. Melakukan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	1-2	Ordinal
		2. Bekerja sesuai standar		

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesione r	Skala
		prosedur tujuan perusahaan		
	2. Kuantitas	1. Mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan 2. Mampu bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	3-4	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	1. Hadir dan pulang sesuai jadwal 2. Menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu	5-6	Ordinal
	4. Efektivitas	1. Ikut serta dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja 2. Cepat tanggap terhadap tugas yang baru diberikan	7-8	Ordinal
	5. Kemandirian	1. Tetap bekerja walau tidak ada atasan di tempat 2. Dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan tanpa meminta bantuan orang lain	9-10	Ordinal
	6. Komitmen Kerja	1. Bekerja dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan 2. Bekerja dengan tanggung jawab yang diberikan	11-12	Ordinal

Sumber : Diolah dari berbagai sumber (2020)

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah, dkk (2018) dan Siagian (2020) mengungkapkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik hipotesis bahwa “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB”

Hasil dan Pembahasan

Deskriptif

Analisis digunakan untuk mendeskripsikan persepsi 52 responden terhadap variabel keselamatan dan keselamatan kerja serta kinerja karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB. Berikut adalah hasil dari tanggapan responden:

Deskripsi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Tabel berikut merupakan tabel tanggapan dari 52 responden terhadap kuesioner variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dibagikan sebelumnya.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Tanggapan Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden									
		Frekuensi					Persentase (%)				
		ST	TS	N	S	SS	ST	TS	N	S	SS
1.	Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya ditempat saya bekerja sangat diperhitungkan keamanannya	0	0	10	21	21	0	0	19,2	40,4	40,4
2.	Ruang tempat saya bekerja sangat kondusif	0	1	8	18	25	0	1,9	15,4	34,6	48,1
3.	Pergantian udara diruang kerja saya sangat baik	0	0	5	13	34	0	0	9,6	25,0	65,4
4.	Suhu udara diruang kerja saya dikondisikan pengaturannya	0	0	6	16	30	0	0	11,5	30,8	57,7
5.	Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya ditempat saya bekerja sangat tepat	0	0	12	17	23	0	0	23,1	32,7	44,2
6.	Ruang kerja saya tidak kekurangan cahaya atau remang-remang	0	0	6	16	30	0	0	11,5	30,8	57,7
7.	Saya memakai kelengkapan peralatan kerja sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP)	0	0	11	14	27	0	0	21,2	26,9	51,9

No	Pernyataan	Tanggapan Responden									
		Frekuensi					Persentase (%)				
		ST	TS	N	S	SS	ST	TS	N	S	SS
8.	Saya menggunakan mesin dan alat elektroniky yang memiliki pengamanan yang baik	0	0	6	13	33	0	0	11,5	25,0	63,5
9.	Saya memiliki stamina yang stabil	0	1	10	17	24	0	1,9	19,2	32,7	46,2
10.	Saya memiliki emosi yang stabil	0	6	5	21	20	0	11,5	9,6	40,4	38,5

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.1 yang ada diatas terlihat distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat diketahui bahwa :

1. Persentase tertinggi dari seluruh pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebanyak 34 responden atau 65,4% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ketiga. Pernyataan ketiga yaitu pergantian udara diruang kerja saya sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara ditempat karyawan bekerja sangat dikondisikan oleh perusahaan.
2. Persentase terendah dari seluruh pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebanyak 20 responden atau 38,5% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan kesepuluh yaitu saya memiliki emosi yang tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat emosional karyawan masih mengalami gangguan yang disebabkan antara lain seperti stres, finansial, dan masalah interpersonal didalam pekerjaan.
3. Nilai rata-rata yang didapat dari seluruh pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah 20%
4. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden yang paling sering muncul adalah pernyataan ketiga yaitu Pergantian udara diruang kerja saya sangat baik dengan persentase 65,4% memilih sangat setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara (ruang kerja yang bersih, tidak berdebu, dan tidak berbau menyengat) ditempat karyawan bekerja sangat dikondisikan oleh perusahaan.

Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut merupakan tabel tanggapan dari 52 responden terhadap kuesioner variabel kinerja karyawan yang telah dibagikan sebelumnya.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden
----	------------	---------------------

		Frekuensi					Persentase (%)				
		ST S	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan ini bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan	0	2	8	16	26	0	3,8	15,4	30,8	50,0
2.	Karyawan ini bekerja sesuai dengan standar prosedur tujuan perusahaan	0	0	13	11	28	0	0	25,0	21,2	53,8
3.	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan	0	0	7	12	33	0	0	13,5	23,1	63,5
4.	Karyawan ini mampu bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	18	13	21	0	0	34,6	25,0	40,4
5.	Karyawan ini selalu hadir dan pulang kantor sesuai jadwal	0	2	19	14	17	0	3,8	36,5	26,7	32,7
6.	Karyawan ini mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu	0	2	9	15	26	0	3,8	17,3	28,8	50,0
7.	Karyawan ini selalu ikut serta dalam pelatihan untuk meningkatkan kinerja	0	0	15	16	21	0	0	28,8	30,8	40,4
8.	Karyawan ini selalu cepat tanggap terhadap tugas yang baru diberikan	0	0	8	10	34	0	0	15,4	19,2	65,4
9.	Karyawan ini tetap bekerja walaupun tidak ada atasan ditempat	0	1	11	15	25	0	1,9	21,2	28,8	48,1
10.	Karyawan ini dapat menyelesaikan beban	0	0	7	7	38	0	0	13,5	13,5	73,1

No	Pernyataan	Tanggapan Responden											
		Frekuensi					Persentase (%)						
		ST	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS		
	kerja yang diberikan perusahaan tanpa meminta bantuan orang lain												
11.	Karyawan ini dapat bekerja dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan	0	0	6	12	34	0	0	11,5	23,1	65,4		
12.	Karyawan ini dapat bekerja dengan tanggung jawab yang diberikan	0	0	9	19	24	0	0	17,3	36,5	46,2		

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.2 yang ada diatas terlihat distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa:

1. Persentase tertinggi dari seluruh pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 38 responden atau 73,1% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan kesepuluh yaitu Karyawan ini dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan tanpa meminta bantuan orang lain. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB memiliki sikap kemandirian serta profesional dalam bekerja.
2. Persentase terendah dari seluruh pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebanyak 17 responden atau 32,7% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan kelima yaitu Karyawan ini selalu hadir dan pulang kantor sesuai jadwal. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang sering hadir terlambat dan pulang lebih awal.
3. Nilai rata-rata yang didapat dari seluruh pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel kinerja karyawan adalah 20%
4. Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden yang paling sering muncul adalah pernyataan kesepuluh yaitu Karyawan ini dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan tanpa meminta bantuan orang lain. dengan persentase 73,1% memilih sangat setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa responden bekerja dengan mandiri serta memiliki sikap profesional yang tinggi sehingga mereka hanya fokus terhadap pekerjaan masing-masing karyawan tanpa harus mengganggu pekerjaan orang lain.

Uji Validitas

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 orang, sedangkan nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,230 yang diperoleh dari perhitungan berdasarkan Degree of Freedom (df) sebesar 50 yang merupakan hasil jumlah responden (n)= 52 dikurangi 2 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Artinya, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,230) maka item tersebut dapat dinyatakan valid.

Sedangkan dalam penelitian ini uji validitas terdiri dari dua variabel yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X) serta kinerja karyawan (Y). Berikut penjelasan dari masing-masing variabel:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Pernyataan ke- 1	0,688	0,230	Valid
	Pernyataan ke- 2	0,639	0,230	Valid
	Pernyataan ke- 3	0,600	0,230	Valid
	Pernyataan ke- 4	0,589	0,230	Valid
	Pernyataan ke- 5	0,685	0,230	Valid
	Pernyataan ke- 6	0,560	0,230	Valid
	Pernyataan ke- 7	0,653	0,230	Valid
	Pernyataan ke- 8	0,560	0,230	Valid
	Pernyataan ke- 9	0,726	0,230	Valid
	Pernyataan ke- 10	0,595	0,230	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa semua r_{hitung} dari semua item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,230). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua ite pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valida dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan ke-1	0,546	0,230	Valid
	Pernyataan ke-2	0,737	0,230	Valid
	Pernyataan ke-3	0,688	0,230	Valid
	Pernyataan ke-4	0,767	0,230	Valid
	Pernyataan ke-5	0,713	0,230	Valid
	Pernyataan ke-6	0,662	0,230	Valid
	Pernyataan ke-7	0,767	0,230	Valid
	Pernyataan ke-8	0,672	0,230	Valid
	Pernyataan ke-9	0,720	0,230	Valid
	Pernyataan ke-10	0,656	0,230	Valid
	Pernyataan ke-11	0,683	0,230	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
	Pernyataan ke-12	0,710	0,230	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua r_{hitung} dari semua butir pernyataan yang ada lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,230). Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk penelitian yang akan datang.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,060. Artinya, jika nilai variabel yang diukur lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* (0.60) maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan penulis, diperoleh hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (X)	0,829	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,901	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah dengan menggunakan SPSS(2022)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada kuesioner keselamatan dan kesehatan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) berada di atas 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya dan memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Statistik

Analisis Regresi linier Sederhana

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,444	7,734		3,419	,001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,579	,177	,419	3,262	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari data yang disajikan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana

diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 26,444 dan nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b) adalah 0,579. Oleh karena itu, hasil perhitungan menggunakan rumus linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 26,444 + 0,579X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$$\text{Konstanta (a) = 26,444}$$

Nilai konstanta (a) sebesar 26,444. Hal tersebut membuktikan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 26,444 tanpa dipengaruhi oleh variable mana pun.

$$\text{Koefisien Regresi (b) = 0,579}$$

Koefisien regresi positif (sejalan) sebesar 0,579 dengan signifikansi t_{hitung} sebesar 0,002 (< 0,05). Artinya jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwijaya Bagian Palembang Utilitas IB naik sebesar 0,579.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 4.7 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26,444	7,734		3,419	,001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,579	,177	,419	3,262	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,262 dan penetapan t_{tabel} dengan $df = 52 - 2 = 50$ diketahui t_{tabel} sebesar 1,676 hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.9 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,419 ^a	,175	,159	6,192

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

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai r sebesar 0,419 dan nilai ini dapat diinterpretasikan pada tabel 4.9 yang berada di interval koefisien 0,40 - 0,59. Dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang sedang dengan variabel kinerja karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB.

Sedangkan pada koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan *R square* sebesar 0,175 yang artinya kemampuan variabel dependen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki keterikatan dalam menjelaskan variabel independen yaitu kinerja karyawan sebesar 17,5% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan sedangkan sisanya 82,5% dijelaskan oleh variabel terikat dari faktor diluar penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya (Widiyanto, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,175, hal ini menunjukkan persentase kontribusi pengaruh variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan 17,5% variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB. Halini juga terlihat dari nilai koefisien korelasi penelitian ini (R) sebesar 0,419. Nilai tersebut berada pada interval koefisien $R= 0,40 - 0,59$, yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang antar variabel.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t dengan hasil 3,262 maka untuk nilai signifikansi dalam penelitian yang digunakan adalah $= 0,05$ sedangkan hasil untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh *value (sig)* sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis pada penelitian ini dapat diterima, hal ini berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB.

Hal ini selaras dengan penelitian dari Kourouw, dkk (2019) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Rasool, dkk (2020) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian serupa dari Pujiyono dan Sinaulan (2019) juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Watoni (2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban variabel kinerja karyawan dengan persentase tertinggi yaitu pada item pernyataan kesepuluh yaitu karyawan ini dapat menyelesaikan

beban kerja yang diberikan perusahaan tanpa meminta bantuan orang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Arianzah, dkk (2017) yang mengemukakan bahwa kemandirian mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk penyataan terendah terdapat pada item pernyataan kelima dengan indikator karyawan selalu hadir dan pulang kantor sesuai jadwal. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Omweri (2018) yang mengemukakan bahwa ketepatan waktu mempunyai nilai yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan yang telah ditelaah diuraikan diatas maka keselamatan dan kesehatan akan didapat PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB dengan menciptakan situasi kerja yang aman, tentram, dan sehat. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi karyawan dengan meningkatnya kegairahan dan keserasian kerja serta partisipasi karyawan maka dipastikan kineja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB menunjukkan hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi perusahaan PT.Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian Utilitas IB diharapkan dapat terus melakukan evaluasi dan meningkatkan pengawasan pada karyawannya terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja agar karyawan dapat terus mencapai kinerja yang optimal. Hal ini bertujuan agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal serta untuk menghindari risiko kecelakaan kerja baik dari fisik maupun psikis.
2. Bagi Manajemen PT.Pupuk Sriwijaya Palembang khususnya Bagian Utilitas IB, diharapkan dapat mendukung kesehatan mental masing-masing karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan cara bekerja sama dengan tim psikolog untuk melakukan pelayanan konseling bagi karyawan mengingat beban kerja dan risiko kecelakaan kerja yang tinggi demi optimalisasi kinerja karyawan.
3. Bagi Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang Bagian IB, hasil penelitian ini diharapkan karyawan dapat lebih menyadari dan memahami pentingnya dari program K3 ini bagi diri sendiri maupun perusahaan, dengan berhati-hati dalam

bekerja serta selalu menggunakan alat-alat keamanan yang sesuai dengan SOP (standar Operasi Prosedur) tanpa harus diingatkan oleh orang lain.

4. Bagi perusahaan PT.Pupuk Sriwijaya Palembang, diharapkan dapat memberlakukan sistem pemberian *reward* kepada karyawan yang datang tepat waktu atau diberlakukannya sistem *punishment* kepada karyawan yang terlambat untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzim, Hebbie Ilma. (2020). *Sistem Manajemen Keselamatan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Agus Tulus, Moh. Etal. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Anjani, Merysa, dkk. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 9 No.
- Aprilia, R. dan E.P, A. (2016) .Pengaruh Kepemimpinan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT.PLN (Persero) UPJ-Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), pp. 1-5.
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1-11.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/9745>
- Christina, W. Y., Ludfi, D. dan Thoyib, A. (2012) 'Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi', *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1), pp. 83-95.
- Diah, Y. M., Zen, K. M, and E.g, E. (2018) 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih', *Jembatan*, 14(2), pp. 103-118. doi: 10.29259/jmbt.v14i2.5296.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fajri, K., Utami, H. dan Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet

- Kemayoran)', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), pp. 11–19.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2018). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang : Badan Penerbit Universitas
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kourouw, P.,Tatimu, V. dan Sambul, Sofia A.P. (2019) .Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung,*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), pp. 25-34.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Omweri, E. O dan Ombui, . (2018). *Effect of Occupational Health and Safety Practices on Performance of Building Construction Industry in Nakuru County , Kenya*. 5(5), 361–375
- Organization, Labour International. (2021). *Statistics of Occupational Injuries*. Geneva: International Labour Office Geneva
- Pujiyono, S., dan Sinaulan, J. H. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk pada Proyek Waskita Rajawali Tower. *Jurnal Ekonomi*, 21(3).
- Rasool, A., Hussaini, G. A. and Saeed, A. (2020) 'Influence and Effect of Occupational Health and Safety on Employees Performance : A Study of Afghanistan International Bank', *International Journal Of Economics and Management Studies*, 7(12), pp. 67–73.
- Ridwan, A., Kristanto, Y., dan Yanuar, R. (2016). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja. *Biomedika*, 9(2), 193–200.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. And Coulter, Marry. (2012). *Management*. NewJersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Siagian, Ade Onny. (2020). Effect of motivation of employee, safety and health on employee performance. *Opcion*, 34(Special Issue 14), 356–379.
- Suparno, Eko Widodo. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Swasto, Bambang. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: UB Press.
- Watoni, M. H. (2019). the Effect of Occupational Safety and Health and Work Discipline on Employee Performance in the Environmental Services of Yogyakarta City', *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3(04), pp. 320–329.
- Widiyanto, G. dan Wibowo, P. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), pp. 142-156.
- Wilson, Bangun (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Media.
- Yusuf, M. R., Eliyana, A. dan Sari, N. O. (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*, 2(4), 136–140.
- Zen, K.M., Diah. Y. M., and Wiwit, S. (2016)' Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kinerja Karyawan Padanp Itg-Cng jakabaring', *Jembatan*, 12(3), pp.118–138.doi: 10.29259/jmbt.v13i1.4017