

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UTAMA
TELAGA BARU TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**FIKRI IBNU MAULANA
NIM: 18612116**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UTAMA TELAGA
BARU TANJUNGPINANG**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

SKRIPSI

FIKRI IBNU MAULANA

NIM: 18612116

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UTAMA TELAGA BARU
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : FIKRI IBNU MAULANA
NIM : 18612116

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki M. HSc.
NIDN. 1021029102 / Lektor

Pembimbing Kedua,



M. Syafrur. S.E., M.M.
NIDN. 8890420016 / Asisten
Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani. S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA K3
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UTAMA TELAGA BARU
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : FIKRI IBNU MAULANANA
NIM : 18612116

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Lima Belas Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Rizki, M. HSc.
NIDN. 1021029102 / Lektor

Sekretaris,



Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302 / Lektor

Anggota,



Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Tanjungpinang, 15 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fikri Ibnu Maulana
NIM : 18612116
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.38
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Determinan Minat Berwirausaha Mahasiswi di STIE
Pembangunan Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 15 Agustus 2022

Penyusun,



FIKRI IBNU MAULANA
NIM : 18612116

HALAMAN PERSEMBAHAN

TERIMA KASIH KEPADA

1. Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala nikmat yang telah diberikan untuk penulis, sehingga tidak ada alasan bagi penulis untuk tidak bersyukur kepada-Mu.
2. Rasulullah SAW yang menjadi suri tauladan kepada seluruh umatnya, termasuk penulis, dimana mendorong penulis untuk menjadi manusia yang lebih baik lagi.
3. Untuk orang yang tersayang ibu, ayah, adik-adik, dan teman terdekat. Terima kasih banyak atas semuanya yang kalian berikan dan selalu berdoa untuk segala kebaikan dan dukungan dalam segala hal.
4. Terima kasih untuk teman-teman STIE Pembangunan Tanjungpinang yang selalu memberikan semangat dan selalu bersama dalam keadaan senang maupun susah.

HALAMAN MOTTO

“Musa berkata kepada Khidhr: 'Bolehkah aku mengikutimu supaya kamu mengajarkan kepadaku ilmu yang benar di antara ilmu-ilmu yang telah diajarkan kepadamu?',"

(QS Al-Kahfi: 66).

"Barang siapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barang siapa menginginkan akhirat, hendaklah ia menguasai ilmu. Dan barang siapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat), hendaklah ia menguasai ilmu,"

(HR Ahmad).

“Jika semua orang merasakan dunia ini tidak adil, bukankah itu adil?"

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah swt atas rahmat-Nya serta hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Telaga Baru Tanjungpinang” yang merupakan syarat wajib untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tidak ada kata lain yang dapat penulis berikan selain doa dan terima kasih yang tulus untuk pihak yang telah membantu proses penelitian yang penulis lakukan dan telah berjalan dengan baik, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak.CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak. M.Si.CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku ketua program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Muhammad Rizki, M. Hsc selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dalam memberikan saran, nasehat, waktu dan bimbingan yang sangat baik dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak M. Syafnur, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membantu dalam memberikan saran, nasehat, waktu dan bimbingan yang sangat baik dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta karyawan/ti STIE Pembangunan Tanjungpinang.
9. Ayah Endang Sartika dan ibu Puji Lestari tercinta, saudara-saudara tercinta Diky Febrian, Muhammad Dimas Septian, dan Firly Putri Sartika yang telah memberikan semangat, dorongan, kasih sayang, dukungan moral maupun materi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Sahabat-sahabat selama kuliah Muhammad Farizal, Adelia Tasya Nabila, dan Samsiyah yang penulis sayangi dan terima kasih telah memberi semangat, bantuan, dukungan dan bersedia menemani penulis saat menyelesaikan penelitian ini.
11. Saudara/i KKN kelompok 18. Terima kasih telah memberikan motivasi dan mambantu dalam menguatkan mental dalam proses menyelesaikan program KKN.

12. Teman-teman seperjuangan Wilda Juniarti, Lia Putri, dan Manajemen Sore 1 angkatan 2018 serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu banyak membantu dan memberikan motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata kami berharap semoga makalah ini dapat memberikan manfaat maupun inspirasi terhadap pembaca. Dan semoga makalah ini bermanfaat bagi yang membutuhkan. Tidak lupa memberikan saran kebijakan yang telah penulis berikan. Penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kedepannya.

Tanjungpinang, Agustus 2022

Penulis

FIKRIBNU MAULANA

18612116

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM)	16
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	19
2.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	21
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	26
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	35
2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.4 Hipotesis.....	37
2.5 Penelitian Terdahulu.....	37

2.5.1 Jurnal Nasional	37
2.5.2 Jurnal Internasional.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Jenis Data.....	43
3.2.1 Data Primer	43
3.2.2 Data Sekunder.....	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data	44
3.3.1 Kuisisioner.....	44
3.3.2 Studi Pustaka	44
3.3.3 Dokumentasi	45
3.4 Populasi dan Sampling	45
3.4.1 Populasi.....	45
3.4.2 Sampel	46
3.5 Definisi Operasional.....	46
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	48
3.7 Teknik Analisis Data	50
3.7.1 Uji Kualitas Data	50
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	53
3.7.4 Uji Hipotesis	54
3.8 Jadwal Penelitian.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Hasil Penelitian.....	57
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
4.1.2 Analisis Deskriptif	59
4.1.3 Uji Kualitas Data	66
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.1.6 Uji Hipotesis	75
4.2 Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	79

5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Keparahan Kecelakaan Kerja.....	4
Tabel 1.2	Rekap Proyek Pembangunan PT Utama Telaga Baru.....	7
Tabel 1.3	Angka Kecelakaan Kerja PT Utama Telaga Baru.....	8
Tabel 3.1	Populasi Penelitian.....	45
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	56
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur.....	59
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	61
Tabel 4.5	Penilaian Kuisisioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	61
Tabel 4.6	Penilaian Kuisisioner Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	74
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Absensi Karyawan PT Utama Telaga Baru.....	6
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.2	Histogram Dependent Variabel Kinerja Karyawan.....	72
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas Dependent Variabel Kinerja Karyawan.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Pedoman Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Tabulasi Data
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data SPSS
Lampiran 4	Surat Keterangan Izin Penelitian
Lampiran 5	Plagiarisme
Lampiran 6	<i>Curriculum Vitae</i>

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UTAMA TELAGA BARU

Fikri Ibnu Maulana. 18612116. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi(STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Email: fikriibnuu68@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Telaga Baru Tanjungpinang secara parsial. Dengan PT Utama Telaga Baru sebagai objek penelitian.

Populasi yang terdapat pada penelitian ini berjumlah 32 orang pekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan total sampel yaitu 32 orang pekerja.

Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Dengan menganalisis data yaitu dengan uji kualitas data (validitas dan reliabelitas), uji asumsi klasik (normalitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis (uji t). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Telaga Baru Tanjungpinang secara parsial.

Kata Kunci : keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja
karyawan

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, M. Hsc
2. M. Syafnur, S.E., M.M.

ABSTRACT

The Effect of Occupational Safety and Health (K3) on the Performance of PT Employees of PT Utama Telaga Baru

Fikri Ibnu Maulana. 18612116. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi(STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Email: fikriibnuu68@gmail.com

The purpose of this study is to find out whether Occupational Safety and Health (K3) affects employee performance at PT Utama Telaga Baru Tanjungpinang. With PT Utama Telaga Baru as the object of research.

The population contained in this study amounted to 32 workers. The sampling technique used is using saturated sampling technique with a total sample of 32 workers.

The method used is quantitative. By analyzing data, namely the data quality test (validity and reliability), classical assumption test (normality, and heteroscedasticity), simple regression analysis, and hypothesis test (T test). Data collection techniques with questionnaires, literature studies, and documentation.

The results of this study show that Occupational Safety and Health (K3) affects the performance of employees at PT Utama Telaga Baru Tanjungpinang

Keywords : Occupational safety and health, employee performance

Supervisor : 1. Muhammad Rizki, M. Hsc

2. M. Syafnur, S.E., M.M.

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya merupakan dasar terpenting dalam mengelola sebuah bisnis, baik itu dalam bentuk modal, material, atau mesin. Selain dari hal penting yang telah disebutkan tadi, terdapat 1 aspek yang tidak kalah pentingnya dan wajib untuk dimiliki sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia berupa karyawan perusahaan. Dapat dikatakan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten akan memberikan hasil yang positif dalam pengelolaan bisnis, sehingga tidak perlu lagi mencemaskan keberhasilan para karyawan dalam membantu mewujudkan tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia unggulan yang dihasilkan dari manajemen perusahaan yang baik dapat dikatakan sebagai investasi yang berkualitas dan dapat memberikan hasil dengan kualitas yang tinggi, sehingga perusahaan dapat bersaing bahkan mengungguli perusahaan lain.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat pada era globalisasi ini memaksa para pelaku bisnis untuk bersaing dan saling mengungguli satu sama lain. Oleh karena itu perusahaan dituntut agar dapat mengembangkan strategi sehingga tercipta peluang baru bagi perusahaan untuk bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya, serta dapat mencapai tujuan utama perusahaan. Hakim *et al.* (2017) mengatakan bahwa sebuah organisasi harus mampu mengatasi segala bentuk ancaman baru, yaitu dengan menyesuaikan diri secara fleksibel baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Seiring dengan faktor eksternal yang memberikan perubahan bagi perusahaan, maka dari

itu perusahaan diwajibkan untuk mengungguli perusahaan lainnya melalui faktor internal, memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan peluang keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Astuti & Minarsih (2018) yaitu lembaga organisasi atau perusahaan wajib memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendorong keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang maksimal, perusahaan diwajibkan agar mampu mengelola dengan sebaik mungkin sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membantu para karyawan melakukan pekerjaannya dengan optimal. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga, dapat dilihat sebagai contoh yaitu beberapa perusahaan besar yang beroperasi di Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan profesional. Dengan kepemilikan tenaga kerja yang berkualitas tentu dapat menjadi strategi yang dapat dijalankan pihak perusahaan yaitu sebagai pelengkap strategi fungsional lainnya. Kinerja merupakan sebuah pencapaian dari pekerjaan yang telah diselesaikan seorang pekerja, dan merupakan keseluruhan proses dari sebuah organisasi yang mana hasil pekerjaan tersebut dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan, dapat ditunjukkan secara konkrit, atau bahkan dapat dibandingkan dengan hasil pekerja sebelumnya (Karyono & Gunawan, 2021). Hal ini dapat didukung dengan sensitivitas pihak perusahaan dalam

memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia baik itu pengusaha maupun pekerja yang bekerja di sebuah institusi atau sebuah lokasi proyek. Pernyataan tersebut bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja. Langkah awal yang dapat dilakukan yaitu dengan mengenali potensi yang dapat menimbulkan kecelakaan dan penyakit bagi tenaga kerja serta berinisiatif mengurangi tingkat kerawanan bahaya yang tinggi. Sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat serta dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit. Perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tidak berhenti hanya dengan perhatian kesehatan fisik atau perlindungan dari kecelakaan saja, melainkan terdapat perhatian lain yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan psikis.

Segala bentuk pekerjaan berpotensi memiliki resiko baik itu kecil hingga sampai dengan level yang berbahaya yaitu dalam bentuk kecelakaan dan penyakit. Tingginya potensi bahaya tersebut tergantung dengan lingkungan bangunan atau jenis tata ruang, selain 2 hal tersebut keterlibatan manajemen serta tenaga kerja yang berkualitas juga menjadi faktor tinggi atau rendahnya potensi kecelakaan, semakin tinggi kualitas manajemen dan tenaga kerja pelaksananya semakin kecil juga bahaya yang dapat ditimbulkan. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di Indonesia masih terbilang cukup tinggi. Hal ini diperkuat dengan data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan, yaitu jumlah

kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus pada tahun 2021. Jumlah tersebut naik 5,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 221.740 kasus. Begitu pula dengan pekerjaan dalam bidang konstruksi bangunan yang memiliki potensi kecelakaan kerja dan dapat menimbulkan penyakit kerja bagi karyawan perusahaan.

Tabel 1.1
Tingkat Keparahan Kecelakaan Kerja

No	Tingkat Keparahan	Keterangan
1	Ringan	Luka pada permukaan tubuh, tergores, terpotong kecil, memar, iritasi mata, sakit kepala, dan ketidaknyamanan.
2	Sedang	Luka terkoyak besar, terbakar, gegar otak, terkilir serius, patah tulang ringan, tuli, asma, radang kulit, dan cacar minor permanen.
3	Berat	Amputasi, patah tulang berat, keracunan, luka kompleks, luka fatal, kanker, penyakit mematikan, penyakit fatal akut, dan kematian.

Sumber: PT Utama Telaga Baru

Tabel 1.1 merupakan klasifikasi kecelakaan kerja berdasarkan parahnya luka yang diterima oleh pekerja. Keamanan dalam bekerja sehingga tercegahnya kecelakaan kerja adalah hal yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan, oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Oleh sebab itu kesadaran tentang pentingnya K3 harus terus dijunjung tinggi, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Hal ini berkaitan dalam upaya melindungi tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja dan dapat meminimalisir peluang terjadinya kecelakaan kerja, sehingga diperlukan pemahaman dan pelaksanaan K3 dengan baik dan benar. Terjadinya kecelakaan

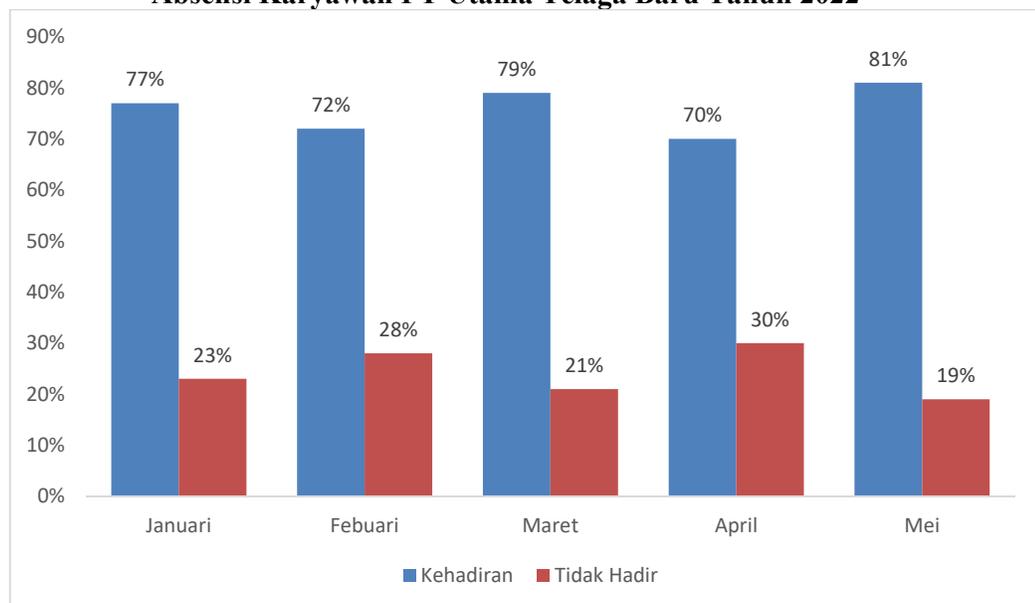
dan penyakit kerja akan berdampak negatif bagi kinerja karyawan, dikarenakan tidak dapat bekerja secara maksimal lagi, tingkat produktivitas kerjanya mengalami penurunan dibandingkan dengan waktu sehat.

Setiap perusahaan dipastikan sudah mengetahui apa saja potensi yang dapat terjadi pada tenaga kerja mereka, salah satunya yaitu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Potensi keberadaan perusahaan jasa konstruksi berperan penting dalam pembangunan, baik pembangunan secara umum yang meliputi kegiatan pembangunan besar-besaran suatu daerah maupun pembangunan lainnya seperti pembangunan rumah pribadi atau gedung pribadi. Keberadaan industri jasa konstruksi dapat memberikan peluang besar bagi para tenaga kerja yang memiliki skill serta keahlian bidang industri jasa konstruksi dan bangunan. Hal ini memberikan dampak yang positif karena dapat mengurangi tingkat pengangguran suatu daerah.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan merupakan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu PT Utama Telaga Baru. PT Utama Telaga Baru beralamat di Jl. Raja Haji Fisabilillah No. 7, Kel. Air Raja, Kec. Tanjung Pinang Timur, Kota. Tanjung Pinang. PT Utama Telaga Baru merupakan perusahaan pelaksanaan konstruksi atau badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT Utama Telaga Baru dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi yaitu, jasa pelaksanaan untuk konstruksi, bangunan hunian dan kopel, jasa pelaksanaan untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksanaan untuk konstruksi saluran air, dan jasa pelaksanaan untuk konstruksi jalan raya. Kinerja karyawan PT Utama Telaga Baru dinilai

berdasarkan kedisiplinan dari kehadiran karyawan dan penyelesaian target pembangunan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Gambar 1.1
Absensi Karyawan PT Utama Telaga Baru Tahun 2022



Sumber : PT Utama Telaga Baru

Dari gambar 1.1 diatas memperlihatkan bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Januari sebesar 77% dan persentase tidak hadir yaitu sebesar 23%, pada bulan Febuari persentase kehadiran karyawan sebesar 72% dan persentase tidak hadir sebesar 28%, pada bulan Maret persentasi kehadiran karyawan sebesar 79% dan persentasi tidak hadir sebesar 21%, pada bulan April persentasi kehadiran karyawan sebesar 70% dan persentase tidak hadir karyawan sebesar 30% artinya kedisiplinan karyawan menurun, pada bula Mei persentase kehadiran karyawan meningkat sebesar 81% dan persentase tidak hadir karyawan sebesar 19%.

Tabel 1.2
Rekap Proyek Pembangunan PT Utama Telaga Baru

Nama proyek	Tahun pembangunan	Target penyelesaian pembangunan	Penyelesaian pembangunan
Perumahan Semoga Jaya 1	2015-2017	548 hari	734 hari
Perumahan Semoga Jaya 2	2017-2018	365 hari	403 hari
Perumahan Satria	2018-2020	600 hari	710 hari
Perumahan Semoga Jaya 3	2020-sekarang	750 hari	-

Sumber: PT Utama Telaga Baru

Berdasarkan tabel 1.2 yang peneliti peroleh melalui pra penelitian terhadap PT Utama Telaga Baru diketahui bahwa pada setiap proyek yang dijalankan perusahaan memiliki target penyelesaian pembangunan dalam jangka waktu tertentu. Terlihat pada setiap pembangunan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pembangunannya. Pada pembangunan proyek pertama PT Utama Telaga Baru mengalami keterlambatan penyelesaian selama 734 hari, jangka waktu tersebut telah melampaui target penyelesaian yang telah ditetapkan perusahaan dengan jangka waktu 548 hari. Pada proyek kedua waktu penyelesaian pembangunan sampai dengan jangka waktu 403 hari, yang mana hal tersebut mengalami keterlambatan penyelesaian dari target perusahaan yaitu melampaui 365 hari. Dan pada proyek ketiga mengalami keterlambatan penyelesaian selama 710 hari. Serta proyek keempat yang masih berjalan hingga sekarang, dan telah melewati target penyelesaian perusahaan yaitu 750 hari. Keterlambatan penyelesaian pembangunan yang telah ditargetkan oleh perusahaan ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satu penyebab terganggunya kinerja karyawan lapangan

PT Utama Telaga Baru yaitu merupakan adanya potensi terjadinya kecelakaan kerja pada setiap karyawan yang sedang melaksanakan tugasnya di lapangan.

Tabel 1.3
Angka kecelakaan kerja PT Utama Telaga Baru

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan Kecelakaan	Klasifikasi
2017	1	Terjatuh dari tempat pijakan tinggi (tidak menggunakan APD)	Ringan
2018	1	Tertimpa bahan bangunan (tidak menggunakan APD)	Ringan
2019	1	Tergelincir saat memikul bahan (tidak menggunakan APD)	Ringan
2020	1	Tergores besi puring (tidak menggunakan APD)	Ringan
2021	1	Terjatuh dari tempat pijakan tinggi (tidak menggunakan APD)	Ringan

Sumber: PT Utama Telaga Baru

Diketahui melalui tabel 1.3 yang diperoleh melalui wawancara terhadap mandor lapangan PT Utama Telaga Baru, bahwa setiap tahunnya terdapat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja lapangan, seperti terjatuh dari ketinggian, tertimpa bata, tergelincir karena bekas hujan, dan tergores benda tajam. Kecelakaan-kecelakaan tersebut juga dikategorikan dari kecelakaan ringan hingga sedang. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kelalaian pekerja dan kurangnya perhatian keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tidak tersedianya Alat Pelindung Diri (APD) pada proses pengerjaan proyek perusahaan. Tentu dalam kasus seperti yang telah terlihat di atas dapat memberikan dampak negatif bagi para pekerja seperti menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan karena lebih penting menjaga keselamatan dan kesehatan kerja pekerja dibanding dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Setelah wawancara yang peneliti lakukan kepada

beberapa pekerja lapangan, peneliti mendapatkan spekulasi dan tanggapan pendapat dari pekerja yaitu, para pekerja lebih dominan berfikir “tidak mengapa telat dalam penyelesaian pembangunan sesuai target asal kondisi kesehatan aman, ketimbang dengan penegerjaan yang cepat dan sesuai target perusahaan tetapi berbahaya bagi para pekerja lapangan”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Utama Telaga Baru. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian "**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Telaga Baru Tanjungpinang**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan, adapun berikut merupakan rumusan masalah dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di PT Utama Telaga Baru?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Utama Telaga Baru?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Utama Telaga Baru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini didasari oleh rumusan masalah yang telah diuraikan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah di jalankan PT Utama Telaga Baru.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Utama Telaga Baru.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Utama Telaga Baru.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat di peroleh dari penelitian ini terurai menjadi dua yaitu:

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sebuah literatur, panduan, dan referensi bagi aspek pendidikan ekonomi jurusan manajemen terlebih yang berkenaan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

- a) Untuk memenuhi tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen.
- b) Untuk memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terlebih pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.4.2.2 Bagi Pihak Perusahaan PT Utama Telaga Baru

- a) Dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan PT Utama Telaga Baru terutama pada pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta dalam peningkatan kinerja karyawan.
- b) Dapat menjadi masukan dan bermanfaat dalam upaya pengembangan perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan PT Utama Telaga Baru.

1.4.2.3 Bagi Pihak Lainnya

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai tambahan pengetahuan dan dapat dijadikan suatu referensi bagi pihak-pihak yang bersangkutan terutama mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian tugas akhir ini ialah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian dan berhubungan dengan variabel penelitian. Adapun teori-teori yang didapatkan melalui jurnal nasional, jurnal internasional, dan buku digital sebagai penunjang penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan secara skematis langkah-langkah yang digunakan sebagai proses penelitian seperti menghimpun data, mengolah data, dan menganalisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil penelitian dengan memanfaatkan data yang telah dikumpulkan, dianalisis, dan dibahas peneliti.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan kesimpulan yang di tarik peneliti serta saran bagi pihak yang bersangkutan terkait dengan penelitian yang telah di lakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Menurut Sarinah & Mardalena (2017), manajemen merupakan tingkatan usaha untuk meraih tujuan organisasi dengan memaksimalkan kerjasama para anggota atau sumber daya organisasi. Manajemen merupakan gabungan dari beberapa aktivitas fungsional yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, pengamatan, dan, pengelolaan yang dilakukan oleh manajer baik itu seorang atau sekelompok, serta melalui bantuan yang diberikan orang lain yang bertujuan untuk meraih tujuan organisasi.

Menurut Hanafi (2015), manajemen adalah sistem perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengurusan aktivitas sebagai penopang utama agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan mudah serta terarah dengan memanfaatkan sumber daya milik organisasi. Manajemen adalah sebuah ilmu an juga merupakan seni dengan melalui kegiatan seperti merencanakan, mengorganisir, menjalankan, menyusun personalia, dan mengendalikan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dengan teratur.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Terdapat 5 fungsi manajemen yang paling utama menurut Afandi (2018), yaitu :

a. *Planning*

Perencanaan atau yang biasa disebut dengan *planning* merupakan langkah yang diambil oleh manajer dalam menetapkan visi perusahaan dan pengelompokan secara spesifik aturan dalam program dan standar yang dibutuhkan.

b. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian terdiri dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Menentukan kegiatan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk sampai kepada tujuan organisasi atau visi organisasi.
- 2) Menyampaikan berbagai program dalam organisasi agar hal tersebut sampai atau tertuju pada visi organisasi.
- 3) Mengelompokkan tugas dan tanggung jawab tertentu kepada sumber daya yang tepat.
- 4) Penerapan wewenang yang perlu diberikan kepada anggota organisasi dalam melakukan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau pengaturan kepegawaian merupakan pelaksanaan rekrutmen dalam pelatihan dan pengembangan serta menempatkan dan memberikan orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja serta dapat menghasilkan keuntungan bagi organisasi.

d. *Leading*

Leading yang berupa pengarahan merupakan arahan mewajibkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan ialah menemukan dan mempraktekkan cara atau alat sebagai penjamin bahwa rencana organisasi berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Hanafi (2015) manajemen memiliki 5 fungsi yang berperan utama, yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Terdapat beberapa manfaat rencana ialah : (1) untuk mengarahkan kegiatan organisasi, berupa penggunaan sumber daya sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi; (2) untuk mempertahankan konsistensi dalam menjalankan aktivitas organisasi agar berjalan sesuai dengan tujuan organisasi; (3) sebagai alat ukur kemajuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing* dan *staffing*)

Organisasi dapat diartikan aktivitas yang mengkoordinasikan sumber daya, tugas, dan izin antara anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

c. Pengarahan (*Leading*)

Langkah berikutnya merupakan penentuan cara agar anggota dapat mencapai tujuan organisasi. Manajer perlu ikut serta dalam mengarahkan

para anggotanya, pengarahan ini mencakup kegiatan pendampingan, dan memotivasi orang lain agar dapat bekerja secara maksimal.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses pemeriksaan aktivitas organisasi dalam hal memenuhi rencana yang telah ditetapkan organisasi. Dalam hal ini manajer wajib memantau kemajuan organisasi. Terdapat 4 kegiatan yang merupakan fungsi dari pengendalian: (1) memilih standart kinerja; (2) mengukur kinerja hingga saat ini; (3) membandingkan kinerja dengan standart kinerja organisasi; (4) mendeteksi apakah terdapat penyimpangan pada standart kinerja yang ada.

e. Proses Manajemen dalam Praktik

Dalam praktiknya, aktivitas manajer merupakan hal yang reaktif atau terdapat reaksi pada sebuah peristiwa. Mereka lebih berorientasi pada tindakan. Mengetahui apakah model proses manajemen yang dijelaskan sebelumnya tampak tidak sesuai dengan praktik manajemen.

2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Henri (2018) sumber daya manusia merupakan pengontrol utama jalannya sebuah organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih dan dikembangkan serta dipertahankan sebagai bekal masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu keberhasilan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah dipersiapkan oleh organisasi tidak akan dapat berlangsung dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dimanfaatkan untuk menggerakkan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi dapat terlaksana (Wirawan, 2012). Tanpa adanya sumber daya manusia maka dapat dipastikan bahwa sumber daya lainnya kurang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibunan (Mamik & Syarif, 2016), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kumpulan dari beberapa keterampilan berupa daya pikir dan daya isik yang dimiliki oleh individu.

Menurut Murdiantari (2016), sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia dan dapat didayagunakan oleh organisasi. Arti sumber daya manusia sendiri dapat diartikan sebagai manusia yang memiliki keahlian atau kemampuan dan digunakan sebagai keunggulan atau kekuatannya. Hal ini berkesinambungan dengan kerangka berpikir bahwa sumber daya wajib dimaksimalkan kualitas dan potensinya agar menjadi sebuah power bagi organisasi.

Tujuan sosial yaitu bertanggung jawab dari kebutuhan masyarakat dan meminimalisir pengaruh negatif dari tuntutan terhadap organisasi; (b) tujuan organisasional yaitu memiliki pengendalian sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi terhadap kegiatan organisasi, dan memastikan pengendalian sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan utama melainkan alat yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi; (c) tujuan fungsional merupakan pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat berkontribusi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi; (d) tujuan pribadi yaitu merupakan pertolongan terhadap karyawan dalam meraih tujuan

pribadinya yang dapat memotivasi kontribusinya terhadap organisasi (Murdiantari, 2016)

2.1.2.2 Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM)

Terdapat 5 fungsi yang diutarakan oleh Henri (2018), berikut penjabarannya :

1. SDM sebagai tenaga kerja

Yang dimaksud adalah setiap individu dapat berfungsi sebagai penghasil produk baik itu barang maupun jasa yang dapat berguna bagi dirinya sendiri ataupun pihak lain yang membutuhkannya.

2. SDM sebagai tenaga ahli

Seseorang yang ahli dalam bidang tertentu merupakan sebuah titik yang dapat dicapai oleh manusia dengan cara mengembangkan dan mengasah kemampuan atau kelebihan yang mereka miliki.

3. SDM sebagai pemimpin

Kemampuan seorang manusia yang dapat melebihi kemampuan manusia pada umumnya dapat dinobatkan sebagai pemimpin, hal tersebut dikarenakan dia dapat melakukan hal yang kebanyakan manusia lain tidak dapat lakukan.

4. SDM sebagai tenaga usahawan

Menghasilkan sesuatu dengan jerih payah sendiri merupakan usaha manusia dalam menunjukkan perannya di dunia produksi, baik itu hasil individu atau kelompok, baik dengan tangan sendiri atau dengan bantuan alat, yang jelas dapat dipastikan outputnya merupakan hasil campur tangan usahanya.

5. SDM dalam pengembangan IPTEK

Hasil pemikiran manusia yang bertujuan untuk mempermudah segala kegiatan atau pekerjaan manusia dan berhubungan dengan teknologi disebut sebagai ilmu pengetahuan teknologi (IPTEK).

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.3.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam pengelolaan hubungan serta peranan SDM secara mudah sehingga dapat mencapai visi misi perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan cepat (Afandi, 2018). Sejalan dengan definisi menurut Wahyudi (2020) yaitu bahwa Manajemen SDM merupakan seni yang dapat dipicu oleh terdapatnya harmonisasi antar sesama manusia yang dapat diaplikasikan sehingga menghasilkan sebuah karya (kinerja, produktivitas, kreativitas, prestasi, dan inovasi), dengan segala karya tersebut manusia mendapatkan kebahagiaan yang telah dinantikan.

Samsuni (2017) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Selain itu menurut manajemen sumber daya manusia harus berperan secara langsung dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian perusahaan yang berhubungan langsung dengan pelatihan dan pengembangan SDM (Utami *et al.*, 2020).

Kasmir (2015) berpendapat sebuah metode mengelola individu yang dilakukan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan juga menjaga hubungan hingga memutuskan hubungan kerja agar mendapatkan pencapaian yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, diharapkan juga dapat meningkatkan peluang tercapainya tujuan pemangku kepentingan. Sedangkan Bairizki (2013) mengemukakan pendapat yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi karena memiliki satu-kesatuan tujuan yang mengacu pada serangkaian kebijakan, kegiatan, dan berbagai metode yang dapat memberikan dampak terhadap perilaku, sikap, dan performa karyawan yang bergerak dengan satu-kesatuan organisasi tersebut.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Batjo & Shaleh (2018) tidak ada perbedaan dengan manajemen umum yang memiliki fungsi, maka Manajemen SDM juga memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan

- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

2.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.4.1 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilampirkan dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER. 05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3. Hal ini sejalan dengan ungkapan yang lontarkan Wirawan (2015) keselamatan dan kesehatan kerja adalah bentuk upaya untuk menjaga dan menjamin keberhasilan dalam melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2016) program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah kegiatan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dengan peraturan yang telah dirancang dan menyeluruh kepada semua pekerja.

OHSAS 18001 (Widodo, 2015) mengutarakan pendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah keadaan dan penyebab yang dapat atau akan mempengaruhi kelangsungan dari keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja, tamu, dan orang yang bersangkutan dengan kegiatan kerja di lokasi. Berbeda dengan pendapat Siti Al Fajar dan Tri Heru (2015) yang mengatakan bahwa K3 dapat ditunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan, jika perusahaan

memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka akan menimbulkan dampak positif bagi para tenaga kerja yaitu dapat menekan tingkat kecelakaan kerja.

Menurut Ramli (2014) Sistem Manajemen K3 merupakan satu-kesatuan dari sistem manajemen utama dengan meliputi berbagai hal seperti perencanaan, pelaksanaan, prosedur, proses, struktur organisasi, tanggung jawab, dan sumber daya yang digunakan sebagai kelangsungan pengembangan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3. Menurut *OHSAS 18001* bahwasanya sistem manajemen K3 adalah kumpulan dari beberapa elemen-elemen penting yang mana setiap elemen saling terhubung satu sama lainnya, dan berguna untuk menentukan kebijakan beserta tujuan sehingga dapat mencapai objek tersebut.

Oleh sebab itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai sebuah kondisi yang terhindar dari ancaman kecelakaan kerja yang berbahaya bagi para tenaga kerja lapangan yang sedang melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2.1.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2016) yang termasuk ke dalam jejeran dari tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan kenyamanan bagi karyawan.
2. Menambah kehati-hatian karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Memberikan kelancaran pada proses kerja karyawan.
4. Tidak memberikan gangguan pada saat proses kerja dimulai.
5. Mengantisipasi kecelakaan kerja.

6. Menaati peraturan rambu-rambu kerja.
7. Menekan pengeluaran biaya.
8. Meminimalisir tuntutan dari pihak-pihak tertentu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) yang terintegrasi dalam tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar seluruh karyawan memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik itu dalam bidang fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar pemeliharaan semua hasil produksi dapat dipastikan aman dan terkendali.
3. Agar dapat memanfaatkan seluruh perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
4. Agar dapat terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
5. Agar pemeliharaan dan pemenuhan kesehatan gizi karyawan dapat terjamin dengan baik.
6. Agar alat memaksimalkan kegairahan, keteraturan, dan keikutsertaan kerja.
7. Agar setiap karyawan dapat merasakan kenyamanan dan aman terlindungi dari bahaya kecelakaan kerja.

2.1.4.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2018) yang dapat diidentifikasi sebagai indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerja

Kondisi pekerja adalah kesehatan individu pekerja yang sudah terjaga kebugarannya serta memasuki lingkungan kerja dengan keadaan siap, tidak sedang dalam kondisi sakit yang dapat menimbulkan penyakit kerja.

b. Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan adalah sebuah antisipasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menanggulangi para tenaga kerja yang sedang bekerja dengan kondisi kurang optimal atau kurang serhat, dan menolong para tenaga kerja apabila terdapat musibah kecelakaan kerja.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi sekitar yang merupakan ruang gerak bagi pekerja dan dapat dipastikan lingkungan kerja ini aman dengan cara memastikan kerusakan mesin atau penjagaan lingkungan dari pencemaran limbah yang dapat mengganggu kesehatan pekerja.

Mangkunegara (2017) mengutarakan pendapatnya bahwa terdapat indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

- a) Barang-barang berbahaya yang kurang di perhitungkan keamanannya dari sisi penyusunan dan penyimpanan.
- b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sulit untuk bergerak.
- c) Pembuangan limbah kotoran yang tidak pada tempatnya.

2. Pemakaian peralatan kerja

- a) Pengaman atau peralatan kerja yang sudah kadaluarsa dan rusak.
- b) Pengaman yang kurang baik terhadap alat elektronik.

Anwar Prabu Mangkunegara (2016) memberikan pendapat tentang pa saja indikator yang berpotensi mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yaitu sebagai berikut :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Penempatan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhatikan keamanannya, sehingga menimbulkan ruang kerja yang terlalu padat and sesak.

2. Pengaturan udara

Kurangnya perhatian terhadap kondisi pengaturan suhu udara, dan pergantian udara di ruang kerja yang kurang baik seperti berdebu, ruang kerja kotor, dan berbau menyengat).

3. Pengaturan penerangan

Penggunaan sumber cahaya yang minim dan pengaturan cahaya ang kurang pada ruang kerja sehingga menyebabkan suasana remang-remang pada ruangan kerja.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan atau peralatan kerja yang telah usang atau rusak, dan penggunaan mesin tau alat elektronik lain tanpa menggunakan pengaman yang baik.

5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kondisi fisik dan mental karyawan, Kerusakan alat indera, dan stamina karyawan yang tidak stabil. 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 resiko bahaya.

Peneliti menggunakan indikator tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Kasmir (2018) yaitu kondisi pekerja, pelayanan kesehatan, lingkungan kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2016) mengutarakan pendapatnya bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang artinya pencapaian sebuah hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah metode yang digunakan dalam mengatur organisasi secara menyeluruh, dan hasil dari pekerjaan tersebut dapat diperlihatkan buktinya, dipertanggungjawabkan laporannya secara konkrit atau dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan erat dengan pendapat Wibowo (2016) yaitu bahwa kinerja itu berasal dari kata *performance*, yang dapat didefinisikan sebagai keberhasilan atau prestasi kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) kinerja merupakan penilaian terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para tenaga kerja dan mengevaluasi kinerja perusahaan secara sistematis. Selain itu menurut Moeharjono (2014) kinerja adalah laporan dari segala hasil yang telah dicapai dari fungsi-fungsi pekerjaan atau tujuan tertentu selama periode tertentu.

Berkaitan dengan kinerja karyawan yang terjemahkan sebagai penilaian hasil dari tinggi nya angka dan besar nya kualitas pekerjaan yang telah dicapai seorang

pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan petunjuk dari perusahaan (Mangkunegara, 2017). Terdapat keselarasan pendapat yang dikemukakan oleh Bintoro & Daryanto (2017) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkatan dari keberhasilan individu secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu, dan berpusat pada standar hasil kerja, target atau sasaran yang sesuai dengan kriteria dan telah disepakati bersama oleh pihak perusahaan.

Kinerja berbicara tentang melakukan pekerjaan dan mendapatkan hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga merupakan perbandingan hasil yang telah dicapai seseorang dalam periode tertentu yang merupakan tujuan dari perusahaan, maka hasil kerja yang dicapai perusahaan merupakan perolehan pencapaian kinerja individu dan tim kerja. Oleh karena itu kinerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2016) yaitu :

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).
- b. Pendidikan.
- c. Keterampilan.
- d. Manajemen kepemimpinan.
- e. Tingkat penghasilan.
- f. Gaji dan kesehatan.
- g. Jaminan sosial.
- h. Iklim kerja.

- i. Sarana dan prasarana.
- j. Teknologi.
- k. Kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja

Menurut Chusminah & Haryati (2019) penilaian kinerja adalah kegiatan memperoleh informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Berdampingan dengan pendapat Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Indrasari (2017) memberikan pernyataan bahwa penilaian kinerja merupakan langkah awal dalam menjalankan proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi perekrutan karyawan, penentuan gaji, dan pengembangan karir, sehingga penilaian kinerja itu sendiri menjadi sangat berpengaruh bagi jalannya organisasi. Sedangkan menurut Marwansyah (2014) penilaian kinerja dapat diartikan sebagai proses yang dijalankan perusahaan dengan formal untuk mengevaluasi dan mengkaji potensi kinerja seseorang atau kelompok.

Penilaian kinerja dapat diterjemahkan sebagai proses atau cara yang membantu organisasi untuk mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja karyawan dengan kesalahan yang minim atau sangat akurat (Bintoro, 2017). Namun menurut Rani & Mayasari (2015) penilaian kinerja adalah kegiatan evaluasi yang ditujukan kepada karyawan dengan fokus seberapa baik karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dan menggunakan standar perusahaan sebagai acuannya.

2.1.5.4 Indikator Kinerja

Berdasarkan pada pendapat yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja memiliki beberapa indikator yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja yang dikembangkan hingga maksimal memungkinkan perusahaan untuk menghindari peluang terjadinya kesalahan dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat dikatakan sebagai banyaknya jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan kontribusi karyawan dalam mengemban kewajibannya sebagai seorang pekerja perusahaan yaitu dengan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap karyawan dalam berpartisipasi dengan pegawai lainnya secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif adalah rasa kepedulian yang timbul dari seorang karyawan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan serta mengatasi masalah yang timbul dalam proses kerja tanpa menunggu perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Sedangkan Sutrisno (2012) menyampaikan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari 5 hal yaitu :

a. Hasil Kerja

Meliputi tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Luasnya wawasan yang dimiliki oleh setiap anggota perusahaan terkait dengan tugas pekerjaan, penguasaan keterampilan *hardskill* dan *softskill* yang dimiliki karyawan sehingga dapat mempengaruhi secara langsung terhadap hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkatan atau tingginya rasa tanggung jawab selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penyelesaian masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan Mental

Tingkat kecepatan dan ketangkasan dalam menerima instruksi kerja dan memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kelancaran bekerja dengan keadaan atau kondisi kerja yang ada.

e. Sikap

Kondisi karyawan dalam memupuk semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Robbins (2016) memberikan tanggapan pribadinya yang berkaitan dengan indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

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.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018) dengan sudut pandang pribadinya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Memalui sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat hasil akhir pekerjaan yang mengacu pada tinggi atau rendahnya kualitas kinerja.

2. Kuantitas (jumlah)

Tingginya jumlah penghasilan (kuantitas) dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja karyawan perusahaan.

3. Waktu (jangka waktu)

Pencapaian target berupa penyelesaian pekerjaan dengan batas waktu tertentu atau sesuai dengan kehendak perusahaan juga merupakan bagian penilaian kinerja karyawan perusahaan.

4. Penekanan biaya

Jumlah biaya produksi yang telah ditetapkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dikeluarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Pengawasan yang diberlakukan oleh perusahaan terkait seluruh jenis pekerjaan dapat meningkatkan pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Peneliti menggunakan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) sebagai indikator penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Parashakti (2020) menyatakan bahwa program K3 yang dijalankan perusahaan dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan bagi keseluruhan karyawan perusahaan. Artinya tingkat keamanan proses bekerja pada suatu perusahaan memiliki peran yang sangat membantu untuk memaksimalkan kinerja karyawan, karena seluruh kegiatan perusahaan baik itu di luar lapangan maupun dalam ruangan dapat memberikan peluang resiko kecelakaan kerja tau penyakit kerja bagi orang yang bertugas kapan aja dan dimana saja. Sehingga pelaksanaan sistem K3 ini dapat menjadi jaminan keamanan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunariyanto (2014) terdapat kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan bagi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan program atau kegiatan K3 yang diberlakukan dalam perusahaan sangat membantu memaksimalkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijadikan sebagai alat yang memastikan perlindungan tenaga kerja terhadap ancaman kecelakaan dan penyakit kerja. Tenaga kerja dapat dikatakan sebagai salah satu penopang keberhasilan perusahaan selain dari unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu tenaga kerja wajib dilindungi, dijaga, dikembangkan, dan

dipelihara semaksimal mungkin sehingga terciptanya kinerja karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan lapangan berupa program keselamatan dan kesehatan kerja akan mempengaruhi, memotivasi, dan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan atau dapat dikatakan sebagai peningkatan kinerja dari keseluruhan anggota perusahaan, sehingga tujuan utama perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Penelitian kali ini akan meneliti mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka diperlukannya kerangka pemikiran sebagai acuan dari penelitian ini, berikut merupakan kerangka pemikiran yang akan dijabarkan melalui gambar dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang bersifat sementara karena dibutuhkan pengujian terlebih dahulu untuk mengetahui kebenarannya, maka dalam proses mengetahui kebenarannya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar dapat membuktikan hipotesis tersebut (Suliyanto, 2018). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT Utama Telaga Baru.

2.5 Penelitian Terdahulu

2.5.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian Afrizal Firmanzah *et al.*, (2017) dengan judul penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelesan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur, dengan jumlah

sampel sebesar 61 (enam puluh satu) orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS for windows 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai Adjusted R square sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,9% sedangkan sisanya sebesar 81,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.

2. Penelitian Indria Primiaty Diningsih (2021) dengan judul penelitian pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa layanan balai keselamatan dan kesehatan kerja Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja pada mitra pengguna jasa Balai K3 Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah 70 orang yang menjadi mitra pengguna jasa Balai K3 Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitiannya adalah studi dokumen, kuesioner /angket dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan Structural Equational Modeling (SEM) menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Program K3 berpengaruh negatif namun tidak signifikan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta berpengaruh positif terhadap stress kerja, (3) Beban kerja yang dimediasi stress kerja berpengaruh signifikan, dan (4) Program K3 yang dimediasi stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Hasni Maryam & Elisabeth Endang Prakosawati (2022) yang berjudul pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo. Adanya pandemi COVID-19 mengakibatkan PT. Angkasa Pura Logistik terpaksa melakukan pengurangan karyawan hingga tersisa 75 karyawan. Dengan berkurangnya jumlah karyawan mengakibatkan beban kerja per individu juga semakin meningkat. Hal ini bisa meningkatkan resiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Ditambah lagi ancaman COVID-19 varian baru menjadikan budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) perlu diperhatikan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah budaya

kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif, dengan karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Bandar Udara Internasional Yogyakarta sebagai subjek penelitian. Jumlah sampel penelitian sebesar 63 orang yang ditentukan dengan rumus slovin. Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut: 1.) Budaya Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Hal ini diketahui dari nilai t hitung (6,223) > t tabel (1,670), 2) Nilai R Square sebesar 38,8% didapatkan dari uji koefisien determinasi. Sehingga diketahui bahwa Budaya K3 (variabel independen) memberi pengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 61,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

2.5.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian Claudine Umugwaneza, Irechukwu Eugenia Nkechi, and Jean Baptiste Mugabe yang berjudul *Effect of Workplace Safety and Health Practices on Employee Commitment and Performance in Steel Manufacturing Companies in Rwanda* (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menetapkan dampak dari praktik keselamatan dan kesehatan kerja pada komitmen dan kinerja karyawan di Steel perusahaan manufaktur di Rwanda. Populasi sasaran penelitian ini adalah 533 orang,

yang terdiri dari Manajer, Supervisor dan karyawan. Sebuah sampel acak sederhana teknik yang digunakan untuk memilih ukuran sampel dari 229 responden dari populasi sasaran. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, pedoman wawancara dan observasi pribadi. SPSS versi 21.0, digunakan untuk mengolah data sedangkan statistik deskriptif seperti sebagai sarana, modus, standar deviasi, varians dan statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja menyadari bahaya kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja. Studi juga menemukan bahwa meskipun karyawan menyadari masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang mereka lalai memakai Alat Pelindung Diri mengatakan bahwa itu terlalu panas. Studi ini menyimpulkan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan secara signifikan mempengaruhi komitmen karyawan dan pertunjukan. Studi ini merekomendasikan bahwa manajemen harus mengasuransikan para pekerja dan memberi mereka peralatan pelindung untuk meminimalkan cedera di tempat kerja dan kecelakaan. Studi ini juga merekomendasikan bahwa manajemen memberikan pendidikan dan pelatihan kesehatan kerja secara berkala dan masalah keselamatan untuk mencegah cedera di tempat kerja.

2. Penelitian Ramazan Kaynak, Arzu Tuygun Toklu, Meral Elci1 & İsmail Tamer Toklu (2016) dengan judul *Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach*. Penelitian ini

menyelidiki praktik kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam lima dimensi, yaitu prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dukungan dan pelatihan pertolongan pertama, pekerjaan pencegahan kecelakaan, dan dukungan keselamatan organisasi. Formulir survei dikembangkan untuk menyelidiki pengaruh praktik K3 pada keterasingan kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja sebagai hasil dari praktek-praktek seperti itu. Kumpulan data yang diperoleh dari perusahaan sektor swasta dianalisis dengan persamaan struktural pemodelan menggunakan metode kuadrat terkecil. Temuan analisis menunjukkan bahwa praktik K3 seperti keselamatan prosedur dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dukungan dan pelatihan pertolongan pertama, dan keselamatan organisasi dukungan memiliki efek positif pada komitmen organisasi. Selain itu, terlihat bahwa aturan keselamatan dan kesehatan dan dukungan keamanan organisasi mengurangi keterasingan, di mana dukungan dan pelatihan pertolongan pertama berperan dalam meningkatkan keterasingan kerja. Terakhir, prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keamanan organisasi memiliki efek tidak langsung pada prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2016) yang merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode analisa dari hasil penelitian yang berupa angka-angka dengan menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Telaga Baru.

Metode yang digunakan adalah metode survey deskriptif dengan analisis statistik menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan kepada objek penelitian secara langsung.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer ialah data nyata atau data yang dikumpulkan atau diperoleh melalui sumber data secara langsung dan perolehan data tersebut dapat dipastikan tanpa melalui perantara (Pinton *et al.*, 2020). Data primer yang menjadi sumber data secara langsung penelitian ini merupakan hasil dari pengumpulan kuisioner oleh seluruh pekerja lapangan PT Utama Telaga Baru.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang sebelumnya telah ada atau telah dikumpulkan terlebih dahulu oleh peneliti terdahulu dan dikemas kedalam bentuk seperti buku, jurnal, laporan, dan sebagainya (Siyoto *et al.*, 2015). Data sekunder yang menjadi pedoman penelitian ini ialah data yang berasal dari PT Utama Telaga Baru, buku, dan jurnal terdahulu yang memiliki hubungan dengan variabel dan objek yang akan diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuisisioner

Sugiyono (2015) menjabarkan pendapatnya yang berkaitan dengan kuisisioner yaitu merupakan kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dilontarkan oleh peneliti dan ditujukan kepada para responden yang telah ditentukan (masuk kedalam kualifikasi). Pada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian, sehingga responden dapat mengisi jawaban berdasarkan skala yang dirasa tepat.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka adalah sebuah proses kegiatan yang tersusun dimulai dengan pencarian lalu dilanjutkan dengan pengumpulan penelitian-penelitian terdahulu dan bahan pencarian informasi untuk menjadi referensi bagi penelitian (Surahman & Rachmat, 2016).

3.3.3 Dokumentasi

Menurut pendapat Sugiyono (2016) dokumentasi dapat diartikan sebagai salah satu bentuk upaya untuk mengumpulkan informasi berupa buku, arsip, dokumen maupun laporan perusahaan yang kemudian dimanfaatkan untuk mendukung penelitian.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi ialah keseluruhan gejala atau satuan yang menjadi target dari penelitian (Sugiyono, 2016). Populasi yang menjadi target dari penelitian ini berjumlah 32 orang pekerja lapangan PT Utama Telaga Baru.

Tabel 3.1
Populasi penelitian

Keterangan karyawan	Jumlah karyawan
Tukang bata	4
Tukang atap	3
Tukang plaster	3
Tukang keramik	3
Tukang plafon	3
Tukang cat	2
Tukang gali sumur	3
Tukang paving blok	3
Tukang pondasi	3
Tukang paret cor	3
Tukang pintu & jendela	2
Total	32

Sumber: Data olahan peneliti (2022)

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari satu-kesatuan populasi yang akan diteliti (Priyono, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan teknik ini dapat dilakukan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang atau generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2016). Meninjau jumlah populasi dari penelitian ini kurang dari 100 orang maka seluruh pekerja lapangan PT Utama Telaga Baru dijadikan sebagai sampel sebanyak 32 orang.

3.5 Definisi Operasional

Berdasarkan ungkapan yang dijabarkan Radjab *et al.*, (2017) bahwa definisi operasional merupakan definisi yang diterjemahkan menjadi sesuatu yang dapat diamati dan diterapkan oleh peneliti lain. Dengan menetapkan definisi operasional, berarti peneliti telah menentukan jenis dan jumlah indikator yang akan diteliti, membatasi subjek penelitian, mengungkapkan pendapat, pengalaman atau pandangan peneliti (Siyoto et al, 2015). Variabelvariabel dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas ialah variabel yang memiliki faktor dan dapat diukur, dimanipulasi, atau ditentukan oleh si peneliti untuk menentukan hubungannya dengan gejala yang diamati (Radjab et al, 2017). Variabel penelitian ini yang merupakan variabel bebas ialah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X).

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang bergantung, berkaitan dan dapat dipengaruhi oleh variabel bebas atau menjadi hasil dari variabel bebas (Radjab et al, 2017). Variabel penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan	Pengukuran
X	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Menurut Kasmir (2016) program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah kegiatan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dengan peraturan yang telah dirancang dan menyeluruh kepada semua pekerja.	1. Kondisi Pekerja 2. Pelayanan Kesehatan 3. Lingkungan Kerja Kamsir (2018:69)	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9	Skala Likert
Y	Kinerja Karyawan	Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) kinerja merupakan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10	Skala Likert

		penilaian terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para tenaga kerja dan mengevaluasi kinerja perusahaan secara sistematis.	Mangkunegara (2013)		
--	--	--	---------------------	--	--

Sumber : Data sekunder yang diolah (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan sebuah pengidentifikasian proses pengolahan dan analisis data disesuaikan dengan pendekatan yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data yang sesuai dengan pendapat (Siyoto & Sodik, 2015) yaitu berupa : *editing* (pemeriksaan data), *coding* (pengkodean), *scoring* (pemberian skor) dan *tabulating* (pengelompokan data).

1. *Editing*

Editing ialah susunan kegiatan pengecekan kembali data yang telah di isi atau di jawab oleh responden. Pada proses ini peneliti melakukan pemeriksaan kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden yang berjumlah 32 orang.

2. *Coding*

Coding atau dapat dikatakan juga sebagai pengkodean adalah proses pengerjaan olah data dimana hasil jawaban responden dikelompokkan

sesuai dengan jenis pertanyaan, data tersebut dapat diperoleh melalui menginstruksikan pengisian kuisioner dengan cara memberikan tanda pada tiap – tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama.

3. *Scoring*

Scoring disebut juga sebagai pemberian skor pada lembar kuisioner atau langkah dalam merubah data yang sifatnya kualitatif menjadi kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan tipe skala Likert dalam pengukurannya. Skala likert ialah skala yang digunakan sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Skala likert berisi pertanyaan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pertanyaan itu. Adapun alternative jawaban yang disediakan terdiri dari 5, berupa pertanyaan yang diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju bernilai 5
- b. Setuju bernilai 4
- c. Ragu-ragu bernilai 3
- d. Tidak Setuju bernilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju bernilai 1

4. *Tabulating*

Tabulating ialah metode pengelompokkan jawaban-jawaban kuisisioner yang telah diperoleh berdasarkan kategori dengan jenis yang sama ke dalam bentuk table supaya dapat memudahkan dan memahami pembaca.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS. Adapun analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode pengukuran data dan teknik pengelolaan data antara lain adalah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Rachbini (2020), uji validitas adalah analisis untuk memahami perkembangan alat dan mengukur konsep tertentu yang akan diukur. Validitas adalah pengukuran yang memperlihatkan tingkat kebenaran suatu penelitian (Arikunto, 2013). Dengan kata lain, kuesioner dikatakan valid apabila dapat menjawab sesuatu yang diukurnya (Natsir, 2017). Menurut (Ghozali, 2016) Kriteria keputusan butir pernyataan valid yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Data dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05.

Dalam menguji validitas butir pertanyaan dalam kuesioner, diperlukan analisa dengan membuat korelasi antara skor subyek dan skor total menggunakan rumus *product moment*, yaitu : (Siyoto & Sodik, 2015)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

X : Skor subyek

Y : Skor total

N : Banyaknya responden

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2013) mengatakan bahwa reliabilitas termasuk sesuatu yang sedikit dapat dipercaya untuk dipergunakan menjadi bahan untuk mengumpulkan data karena instrumennya sudah cukup baik. Uji reliabilitas digunakan secara serentak terhadap seluruh pertanyaan.

Keandalan pengukuran reliabilitas dengan memakai *alfa Cronbach* ialah koefisien keandalan yang memperlihatkan ukuran baik tidaknya butir dalam suatu himpunan secara positif dan berkorelasi satu dengan yang lainnya (Noor, 2014). *Alfa Cronbach* dapat dikatakan reliable apabila nilai *alpha* > 0.60 atau nilai *alpha* harus lebih dari 0.60 (Sujarweni, 2014). Rumus *alfa Cronbach* sebagai berikut : (Arikunto, 2013).

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{dimana rumus} \quad \sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum\sigma^2$ = Jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians total

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Liliweri (2019) mengenai uji normalitas yaitu merupakan salah satu perputaran peluang variabel berkepanjangan. Salah satu metode yang dapat dimanfaatkan sebagai cara untuk mengetahui masalah yang terdapat pada normalitas adalah pengujian *Kolmogorov-Smirnov*, pengujian *Kolmogorov-Smirnov* diperlukan agar dapat diketahui apakah suatu sampel berawal dari populasi yang berdistribusi normal. Ghazali (Adhitama, 2014), probabilitas uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui dari nilai *asympt.sig*, jika *asympt.sig. (2-tailed) > 0,05* adalah berdistribusi normal, sebaliknya *asympt.sig. (2-tailed) < 0,05* maka tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Cara yang dapat dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians maka di lakukanlah uji heteroskedastisitas (Perdana, 2016). Dasar analisis:

1. Apabila terdapat pola berupa titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang) melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2016) adalah teknik statistika yang dipergunakan sebagai cara untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Penggunaan analisis yaitu berguna untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 26 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

Metode yang dimanfaatkan pada penelitian ini adalah pengolahan data dengan menggunakan regresi linear sedarhana. Untuk mengetahui pengaruh variable X terhadap variabel Y maka dilakukanlah analisis regresi linear sederhana.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang di dasarkan variabel X

X = Variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja)

3.7.4 Uji Hipotesis

Pemanfaatan uji hipotesis ini yaitu untuk mengetahui seberapa signifikan tingkat dari masing-masing koefisien regresi variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terkait (*dependent variable*), maka penelitian ini menggunakan beberapa uji statistik yang berupa :

3.7.4.1 Uji t

Menurut (Priyatno, 2017) uji t serta uji koefisien regresi secara parsial digunakan agar dapat mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada output *coeficient* dari hasil analisis regresi linear ederhana di atas tingkat signifikansi 5%. Adapun dasar pengambilan keputusan yakni :

1. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :
 - a. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai signifikansi:
 - a. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka keselamatan dan kesehatan kerja(K3) tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 ini memungkinkan peneliti untuk mengukur prosentase keseluruhan variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen atau variabel bebas di dalam garis regresi. R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik garis regresi dan semakin mendekati angka 0 maka memiliki garis regresi yang kurang baik (Sugiyono, 2016).

3.8 Jadwal Penelitian

Berikut merupakan jadwal penelitian yang akan dilaksanakan :

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Persiapan penelitian						
	- Penyusunan & Pengajuan						
	- Pengajuan Proposal						
	- Perijinan Penelitian						
2	Pelaksanaan						
	- Pengumpulan Data						
	- Analisis Data						
3	Penyusunan Laporan						
	- Penyusunan Hasil Penelitian						
	- Persentasi Hasil penelitian						

Sumber : Data olahan peneliti (2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). *Metodolgi Penelitian Kuantitatif*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Anisah, A., & AS, S. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 238. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.206>
- Arikunto, Suharsini (2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. PT Asdi Mahasatya. Jakarta
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Papua*, 351–365.
- Diningsih, I. P. (2021). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stess Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan*.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 42(2), 1–9.
- Hanafi, M. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Hasibuan, A. (2019). *Pengaruh Ekspetasi Pendapatan, Pendidikan Kewirausahaan, dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa SI Manajemen Universitas Sumatra Utara)*. 8(5), 55.

- Henri. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. *Economic*, 7–36.
- H Kara, O. A. M. A. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Ilfani, G. (1961). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 13).
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kaynak, R., Tuygun Toklu, A., Elci, M., & Tamer Toklu, I. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p146>
- Mamik, D. (2015). *Metodologi Kualitatif*. jawa timur: zifatama publishing.
- Marom, E. A. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 3). <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.946>
- Maryam, H., & Prokosawati, E. E. (2022). Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada Masa Pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1298–1308. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1112>
- Murdiantari, I. (2016). *Kesiapan Perangkat Desa Dalam Menerapkan Undang-Undang Desa (Studi Empiris Perangkat Desa di Bantul)*. 1996, 9–19. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/7860>
- Nabila, A. T. (2022). *Determinan minat berwirausaha mahasiswi di stie pembangunan tanjungpinang*.
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Jurnal Ilmiah*

Metadata, 1(2), 62–72. <https://doi.org/10.47652/metadata.v1i2.4>

- Oktavia, H. V. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Ubp Karawang (Vol. 2). <https://doi.org/10.36805/bi.v2i2.480>
- olla Masilan, Bambang Swasto Sunurharyo, H. N. U. (2015). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk). *Khatulistiwa Informatika*, 3(2), 124–133.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Rachbini, W., & J Rachbini, D. (2020). Metode Riset Ekonomi dan Bisnis (Analisis Regresi - SPSS & SEM - LISrel). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Rahmadinata, A. (2018). Pengaruh Management Talenta Terhadap Kinerja Lintasari Kota Jakarta. *Jurnal IManajemen Indonesia (JIMI)*, 7(2), 419–429.
- Reni Fidianingrum, G. S. (2021). Jurnal STEI Ekonomi (JEMI) Analisis Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Reni Fidianingrum, Gendut Sukarno. *BPJP) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 30(02), 33–45. Retrieved from <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Rizaldi, A. (2019). *Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies (JIPAGS)* p-issn: 2549-0435 e-issn: 2549-1431. *Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies*, 3(2), 671–683. Retrieved from <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JIPAGS/article/view/5484>
- Rohimah. (2017). *Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi* (Vol. 135). Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.addr.2018.07.012>
<http://www.capsulae.com/media/Microencapsulation Capsulae.pdf>
<https://doi.org/10.1016/j.jaerosci.2019.05.001>

- Samsuni. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
<http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3828>
- Siyoto, Sandu.; Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendekatan. *Alfabeta*.
- Surahman; M, Rachmat; S, S. (2016). Metodologi Penelitian
- Syahsudarmi, Si. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru*. (April), 354–354.
- Umugwaneza, C., Nkechi, I. E., & Mugabe, J. B. (2019). Effect of Workplace Safety and Health Practices on Employee Commitment and Performance in Steel Manufacturing Companies in Rwanda. *European Journal of Business and Management Research*, 4(5), 1–11.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2019.4.5.84>
- Wirawan. (2012). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. 18–41

Lampiran 6



CURICULUM VITAE

Nama Lengkap : Fikri Ibnu Maulana

Tempat Tanggal Lahir : Semarang, 02 Mei 1999

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor HP : 08984107624

Email : fikriibnuu68@gmail.com

Alamat : Jl. Sukaramai No.46 Km.12

Nama Orang Tua : Ayah Endang Sartika
Ibu Puji Lertari

Riwayat Pendidikan : SDN 002 Tanjungpinang Timur
SMPN 7 Tanjungpinang
SMAN 2 Tanjungpinang
STIE Pembangunan Tanjung Pinang