

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN K3
(KESELAMATAN, KESEHATAN, KECELAKAAN
KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD
FITRI MAJU JAYA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Saidatul Fitriyah

30402300207

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN K3
(KESELAMATAN, KESEHATAN, KECELAKAAN KERJA)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD FITRI MAJU JAYA**

Disusun Oleh:

Saidatul Fitriyah

NIM.30402300207

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعة سلطان أبو جوح الإسلامية

Semarang, 19 Mei 2025

Mengetahui,

Dosen Pembimbing,



Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM.

NIK. 210416055

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN K3 (KESELAMATAN,
KESEHATAN, KECELAKAAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD FITRI MAJU JAYA**

Disusun Oleh :

**Saidatul Fitriyah
NIM.3040230020**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 19 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIK. 210416055

Reviewer

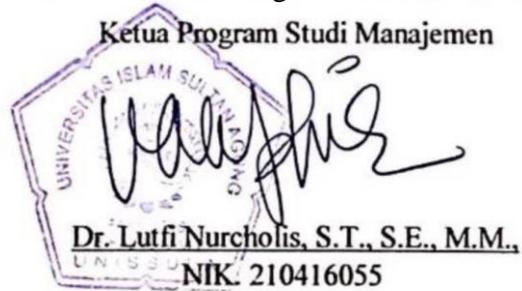


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM
NIK. 210416055

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Tanggal, 19 Mei 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Saidatul Fitriyah
NIM : 30402300207
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN K3 (KESELAMATAN, KESEHATAN, KECELAKAAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD FITRI MAJU JAYA”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 19 Mei 2025
Yang Memberi Pernyataan



SAIDATUL FITRIYAH
NIM. 30402300207

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saidatul Fitriyah

NIM : 30402300207

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN K3 (KESELAMATAN, KESEHATAN, KECELAKAAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD FITRI MAJU JAYA”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 19 Mei 2025
Yang Memberi Pernyataan



SAIDATUL FITRIYAH
NIM. 30402300207

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Fitri Maju Jaya secara parsial. Dengan UD. Fitri Maju Jaya sebagai objek penelitian. Populasi yang terdapat pada penelitian ini berjumlah 18 orang pekerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan total sampel yaitu 18 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 UD. Fitri Maju Jaya secara parsial.

Kata Kunci: keselamatan, kesehatan kerja, kinerja karyawan

Dosen Pembimbing : Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

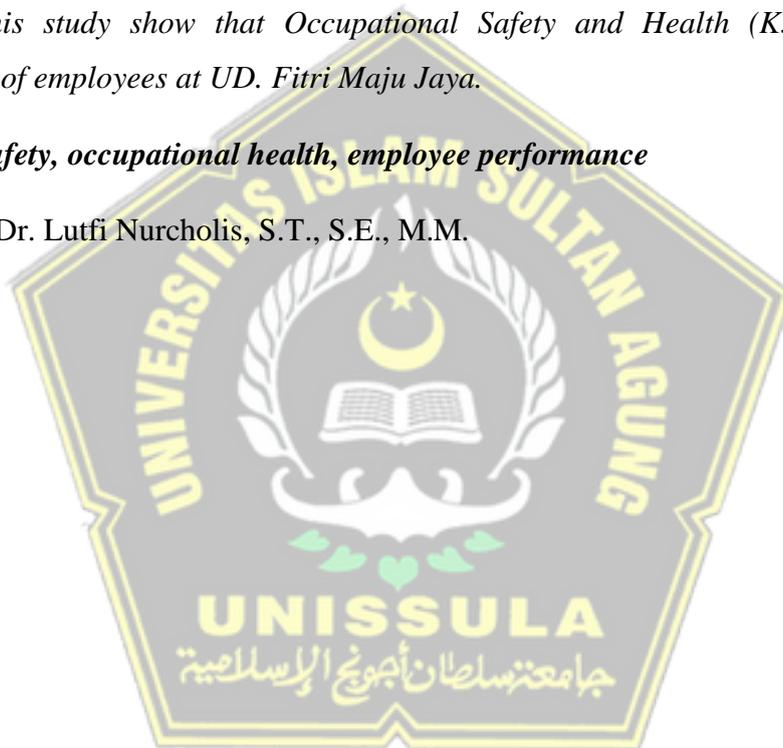


ABSTRACT

The purpose of this study is to find out whether Occupational Safety and Health (K3) affects employee performance at UD. Fitri Maju Jaya. With UD. Fitri Maju Jaya as the object of research. The population contained in this study amounted to 18 workers. The sampling technique used is using saturated sampling technique with a total sample of 18 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 UD. Fitri Maju Jaya.

Keywords: safety, occupational health, employee performance

Supervisor : Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah rabbil ‘alamin segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi dengan judul “PENGARUH KEPEMIMINAN DAN PENERAPAN K3 (KESELAMATAN, KESEHATAN, KECELAKAAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD MAJU JAYA” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana S1 Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis juga menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari arahan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak yang membantu dalam proses penyusunannya. Sehingga dalam kesempatan ini dengan sepenuh hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST, S, MM. selaku Dosen Pembimbing dan juga selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung, yang selalu meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi serta saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik.
2. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM., Selaku Dosen Reviewer saya.
3. Bapak/Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah sabar memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
4. Bapak dan ibu serta keluarga saya tercinta, yang tak henti-hentinya memberikan doa, kepercayaan, dan senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil untuk penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
5. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu di sini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membaca dan menambah pengetahuan. Aamiin ya rabbal alamin.

Semarang, 19 Mei 2025
Yang Memberi Pernyataan



SAIDATUL FITRIYAH

NIM. 30402300207



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Definisi Manajemen.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	11
2.2 Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.1. Definisi Sumber Daya Manusia.....	14

2.2.2. Fungsi Sumber Daya Manusia	15
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	19
2.4.1. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	19
2.4.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	20
2.4.3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	22
2.5 Kinerja Karyawan	25
2.5.1. Definisi Kinerja Karyawan	25
2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.5.3. Penilaian Kinerja	29
2.5.4. Indikator Kinerja.....	30
2.5.5. Hubungan Antar Variabel.....	34
2.6 Penelitian Terdahulu	35
2.6.1. Jurnal Nasional	35
2.6.2. Jurnal Internasional	38
2.7 Kerangka Pemikiran	40
2.8 Hipotesis	41
BAB III PEMBAHASAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	43
3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	44
3.3.1 Jenis dan Sumber Data.....	44

3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.4 Definisi Operasioanal dan Indikator	46
3.5 Teknik Pengolahan Data.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	50
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	50
3.6.1.1. Uji Validitas.....	50
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	51
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.7.1. Uji Normalitas.....	52
3.7.2. Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.7.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	53
3.8 Uji Hipotesis	54
3.8.1. Uji Parsial (Uji t).....	54
3.9 Koefisien Determinasi (R^2).....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.2 Hasil Penelitian	57
4.2.1 Karakteristik Responden.....	57
4.2.2 Rekapitulasi Jawaban Responden	60
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	68
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	78
4.3.1 Uji Heteroskedastisitas	78
4.3.2 Uji Normalitas.....	78
4.4 Pembahasan.....	79

BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	88



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Keparahan Keselamatan Kerja	4
Tabel 1.2 Rekap Pembuatan Mebel UD Fitri Maju Jaya	5
Tabel 1.3 Angka Kecelakaan Kerja UD Fitri Maju Jaya	6
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.7 Ringkasan Model	72
Tabel 4.8 Koefisien Regresi.....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji F.....	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
Gambar 4.2 Normal Probability Plot	79



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 pengusaha yaitu sumber daya manusia berupa karyawan. 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 karyawan dalam membantu mewujudkan tujuan utamanya. Sumber daya manusia unggulan yang dihasilkan dari manajemen usaha yang baik dapat dikatakan sebagai investasi yang berkualitas dan dapat memberikan hasil dengan kualitas yang tinggi, sehingga usaha tersebut dapat bersaing bahkan mengungguli usaha 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 seorang pengusaha dituntut agar dapat mengembangkan strategi sehingga tercipta peluang baru bagi seorang pengusaha untuk bertahan dan bersaing dengan pengusaha lainnya, serta dapat mencapai tujuan utamanya. 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 factor eksternal yang

memberikan perubahan bagi pengusaha, maka dari itu pengusaha diwajibkan untuk mengungguli pengusaha lainnya melalui factor internal, memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia merupakan factor penting dalam meningkatkan peluang keberhasilan untuk mencapai tujuan pengusaha. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Astuti & Minarsih (2018) daya manusia yang dimilikinya untuk mendorong keberhasilan dalam mencapai tujuan pengusaha.

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 pengusaha besar yang beroperasi di Indonesia merupakan pengusaha yang memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan professional.

Dengan kepemilikan tenaga kerja yang berkualitas tentu dapat menjadi strategi yang dapat dijalankan pihak pengusaha 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 sensitive pihak perusahaan dalam memperhatikan factor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015) Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia baik itu pengusaha maupun pekerja yang bekerja di UD Fitri Maju Jaya. 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 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 factor tinggi atau rendahnya potensi kecelakaan, semakin tinggi kualitas manajemen dan tenaga kerja pelaksanaanya 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 meubel yang memiliki potensi kecelakaan kerja dan dapat menimbulkan penyakit kerja bagi karyawan lainnya.

Tabel 1.1 Tingkat Keparahan Kecelakaan Kerja

Ringan	Luka pada permukaan tubuh, seperti tergores, terpotong kecil, memar, iritasi mata, sakit kepala, dan ketidaknyamanan.
--------	---

Sumber. UD Fitri Maju Jaya

Tabel 1.1. merupakan klasifikasi kecelakaan kerja berdasarkan 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 negative 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 pengusaha yang bergerak

dibidang meubel. Potensi keberadaan perusahaan jasa konstruksi berperan penting dalam pembuatan palet, baik pembuatan palet secara umum yang meliputi kegiatan pembuatan palet besar-besaran suatu daerah maupun pembuatan lainnya seperti pembuatan kerajinan yang terbuat dari kayu. Keberadaan industri meubel dapat memberikan peluang besar bagi para tenaga kerja yang memiliki skill serta keahlian bidang mebel. Hal ini memberikan dampak yang positif karena dapat mengurangi tingkat pengangguran suatu daerah.

Salah satu usaha yang bergerak di bidang meubel merupakan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu UD Fitri Maju Jaya. UD Fitri Maju Jaya beralamat di Sarirejo Rt 03/ Rw 04, Guntur, Demak.

Tabel 1.2 Rekap Pembuatan Meubel UD Fitri Maju Jaya

Jenis Meubel	Bulan,tanggal,dan tahun pembuatan	Jumlah Pembuatan	Alamat Pengiriman
Papan dan Balok	7 September 2024	400 dan 100 pcs	Kalitengah
Meja dan Kursi	23 September 2024	6 dan 6 pcs	Cabean
Loker	25 September 2024	1 pcs	Kembang Arum
Palet ukuran 120x120	2 Oktober 2024	200 pcs	Bandung Rejo
Rak Sepatu	3 Agustus 2024	2 pcs	Kembang Arum
Papan dan balok	7 Oktober 2024	150 dan 40 pcs	Kembang Arum
Palet ukuran 125x125	28 Agustus 2024	200 pcs	Cabean

Sumber : UD Fitri Maju Jaya

Berdasarkan tabel 1.2 yang peneliti peroleh melalui pra penelitian terhadap Meubel Fitri Maju Jaya diketahui bahwa pada setiap meubel yang dijalankan tersebut memiliki target penyelesaian dalam jangka waktu tertentu. Terlihat pada setiap pembuatan meubel dilakukan dengan tepat dan tidak ada keterlambatan jangka waktu yang telah ditentukan.

Salah satu penyebab terganggunya kinerja karyawan Meubel Fitri Maju Jaya yaitu merupakan potensi terjadinya kecelakaan kerja pada setiap karyawan yang sedang melaksanakan tugasnya.

Tabel 1.3 Angka Kecelakaan Kerja UD Fitri Maju Jaya

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan Kecelakaan	Klasifikasi
2020	1	Terjatuh dari tempat pijakan tinggi (tidak menggunakan APD)	Ringan
2021	1	Tertimpa bahan meubel (tidak menggunakan APD)	Ringan
2022	1	Tergelincir saat memikul beban kayu (tidak menggunakan APD)	Ringan
2023	1	Tergores kayu (tidak menggunakan APD)	Ringan
2024	1	Terjatuh dari tempat pijakan tinggi (tidak menggunakan APD)	Ringan

Sumber : UD Fitri Maju Jaya

Diketahui melalui table 1.3 yang diperoleh melalui wawancara terhadap pemimpin usaha UD Fitri Maju Jaya, bahwa setiap tahunnya terdapat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja, seperti tertimpa kayu, tergelincir karena bekas hujan, dan tergores kayu. Kecelakaan-kecelakaan tersebut juga dikategorikan dari kecelakaan ringan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kelalaian pekerja dan kurangnya perhatian keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tidak tersedianya *Alat Pelindung Diri* (APD) pada proses pengerjaan usaha meubel. Tentu dalam kasus seperti yang telah terlihat di atas dapat memberikan dampak negative 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 meubel, peneliti mendapatkan spekulasi dan tanggapan pendapat dari pekerja yaitu, para pekerja lebih dominan berfikir “tidak mengapa telat dalam menyelesaikan meubel palet sesuai target asal kondisi kesehatan aman, ketimbang dengan pekerjaan yang cepat dan sesuai target tetapi berbahaya bagi para pekerja.”

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada Meubel Fitri Maju Jaya. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan K3 (Keselamatan, Kesehatan, Kecelakaan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan UD Fitri Maju Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adapun berikut rumusan masalah dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di UD Fitri Maju Jaya ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di UD Fitri Maju Jaya ?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Fitri Maju Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan 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 UD Fitri Maju Jaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan UD Fitri Maju Jaya.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan UD Fitri Maju Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik untuk pihak-pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Penulis berharap dapat menjadi referensi bagi pihak usaha Meubel Fitri Maju Jaya terutama pada pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja

(K3) serta dalam peningkatan kinerja karyawan. Dapat menjadi masukan dan bermanfaat dalam upaya pengembangan usaha yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan UD Fitri Maju Jaya.

2. Bagi Akademisi

Penulis berharap dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan terkait variabel yang digunakan dan sebagai bahan pertimbangan evaluasi, agar kedepannya perusahaan dapat berkembang lebih baik lagi.

3. Bagi Penulis

Penulis berharap untuk memenuhi tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen dan memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terlebih pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menambah referensi tambahan bagi peneliti lain yang dapat digunakan sebagai kajian pustaka/penelitian terdahulu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. 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 sekelompok, serta melalui bantuan yang diberikan orang lain yang bertujuan untuk meraih tujuan organisasi.

Menurut Hanafi (2015), manajemen adalah system 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 yang juga merupakan seni dengan melalui kegiatan seperti merencanakan, mengorganisir, menjalankan, menyusun personalia, dan mengendalikan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dengan teratur.

2.1.2. Fungsi Manajemen

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

1. *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.

2. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian terdiri dari beberapa hal, sebagai berikut :

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

3. *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.

4. *Leading*

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

5. *Controlling*

Controlling atau pengawasan ialah menemukan dan mempratekkan 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 :

1. 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.

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

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

3. 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.

4. 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 standar kinerja.
- 2) Mengukur kinerja hingga saat ini.
- 3) Membandingkan kinerja dengan standar kinerja organisasi.
- 4) Mendeteksi apakah terdapat penyimpangan pada standar kinerja yang ada.

5. Proses manajemen dalam praktik

Dalam praktik, 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.

2.2. Sumber Daya Manusia (SDM)

2.2.1. 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 Hasibuan (Mamik & Syarif, 2016), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kumpulan dari beberapa keterampilan berupa daya pikir yang dimiliki oleh individu.

Menurut Mardiantari (2016), sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia dan dapat di dayagunakan oleh organisasi. Arti sumber daya manusia sendiri dapat diartikan 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 *social* yaitu bertanggung jawab dari kebutuhan masyarakat dan meminimalisir pengaruh *negative* dari tuntutan terhadap organisasi : (a) 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. (b) tujuan fungsional merupakan pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat berkontribusi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. (c) tujuan ribadi yaitu merupakan pertolongan terhadap karyawan dalam meraih tujuan pribadinya yang dapat memotivasi kontribusinya terhadap organisasi (Murdiantari, 2016).

2.2.2. 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 di capai oleh manusia dengan cara mengembangkan dan mengasah kemampuan atau kelebihan yang mereka miliki.

3. SDM sebagai pemimpin

Kemampuan seorang manusia yang 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 sebagai pengembangan IPTEK

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

2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.3.1. 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, di harapkan 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 metod yang dapat memberikan dampak terhadap perilaku, sifat, dan performa karyawan yang bergerak dengan satu-ksatuan organisasi tersebut.

2.3.2. 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

2.4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.4.1. 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 system 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.

OSHAS 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 system manajemen utama dengan meliputi berbagai hal seperti perencanaan, prosedur, proses, struktur organisasi, tanggung jawab, dan sumber daya yang digunakan sebagai kelangsungan pengembangan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan K3. Menurut *OHSAS 18001* bahwasanya system 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 melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2.4.2. Tujuan Keselamatan Kerja 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 pekerjaan

3. Memberikan kelancaran pada proses kerja karyawan
4. Tidak memberikan gangguan pada saat proses kerja karyawan
5. Mengantisipasi kecelakaan kerja
6. Menaati peraturan rambu-rambu kerja
7. Menekan pengeluaran biaya

Sedangkan menurut Mangkunegara (1996) 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, social, 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 setiap karyawan dapat merasakan kenyamanan dan aman terlindungi dari bahaya kecelakaan kerja.

2.4.3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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

1. 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.

2. 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 sehat, dan menolong para tenaga kerja apabila terdapat musibah kecelakaan kerja.

3. 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 indicator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai berikut :

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 apa saja indicator 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 dan 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 yang kurang pada ruang kerja sehingga menyebabkan suasana remang-remang pada ruangan kerja.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan atau peralatan kerja yang telah usung atau rusak, dan penggunaan mesin atau 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 indicator tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Kasmir (2018) yaitu kondisi pekerja, pelayanan kesehatan, dan lingkungan kerja.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1. Definisi Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2016) mengutarakan pendapatnya bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang artinya pencapaian sebuah hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah metod 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 hal yang telah dicapai dari fungsi-fungsi pekerjaan atau tujuan tertentu selama periode tertentu.

Berkaitan dengan kinerja karyawan yang terjemahkan sebagai penilaian hasil dari tingginya angka dan besarnya 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 kurva 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 penilaian kinerja individu dan tim kerja. Oleh karena itu kinerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan perusahaan.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan

6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan social
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Sedangkan menurut Kasmir (2018) bahwa factor 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 pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas atau tanggungjawab yang diberikan

8) Kepuasan kerja

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

9) Gaya kepemimpinan

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

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.

2.5.3. 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 system yang dilakukan secara periodic 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 ditunjukkan kepada karyawan dengan focus seberapa baik karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dan menggunakan standar perusahaan sebagai acuannya.

2.5.4. 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 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 setia hari.

d) **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 :

1. Hasil Kerja

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

2. Pengetahuan pekerjaan

Luasnya wawasan yang dimiliki oleh setiap anggota perusahaan terkait dengan tugas pekerjaan, penguasaan keterampilan *hardskill* dan *softskill* yang dimiliki karyawan.

3. Inisiatif

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

4. Kesehatan Mental

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

5. Sikap

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

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

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. 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.

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. 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 :

a. Kualitas (Mutu)

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

b. Kuantitas (Jumlah)

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

c. Waktu (jangka waktu)

Pencapaian target berupa penyelesaian pekerjaan dengan batas waktu tertentu atau sesuai dengan kehendak perusahaan sudah dikeluarkan sebelum aktivitas dijalankan.

d. Pengawasan

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

e. Hubungan antar karyawan

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

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

2.5.5. Hubungan Antar Variabel

Parashaktif (2020) menyatakan bahwa program K3 yang dijalankan perusahaan dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan bagi keseluruhan karyawan perusahaan. Artinya tingkat kamanan proses bekerja pada suatu perusahaan memiliki peran yang sangat membantu untuk memaksimalkan kinerja karyawan, karena keseluruhan kegiatan perusahaan baik itu di luar lapangan maupun dalam ruangan dapat memberikan peluang resiko kecelakaan kerja atau penyakit kerja bagi orang yang bertugas kapan aja dan dimana saja. Sehingga pelaksanaan system 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.

2.6. Penelitian Terdahulu

2.6.1. Jurnal Nasional

1. Penelitian Afrizal Firmanzah er 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 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 penjelasan 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 Adjustd 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 stres 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 stres kerja pada mitra pengguna jasa balai K3 Medan. Metode penelitian ini 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 penelitian ini 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 negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Program K3 berpengaruh negative 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 & Elisabth Endang Prakosawati (2022) yang berjudul pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistik pada masa pandemic COVID-19 Di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo. Adanya pandemic 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 bias 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 aakah budaya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemic di Bandar Udara InternasioNAL Yogyakarta. Hal ini diketahui dari nilai t hitung $(6,223) > t$ table $(1,670)$, (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.

2.6.2. Jurnal Internasional

- 1) Penelitian Claudin Umugwaneza, Irchukwu Eugenia Nkechi, and Jean Baptiste Mugabe yang berjudul *Effect of Workplace Safety and Health Practices on Employer 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 statistic deskriptif seperti sebagai sarana, modus, standar deviasi, varians dan statistic 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 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 kesehatan untuk mencegah cedera di tempat kerja.

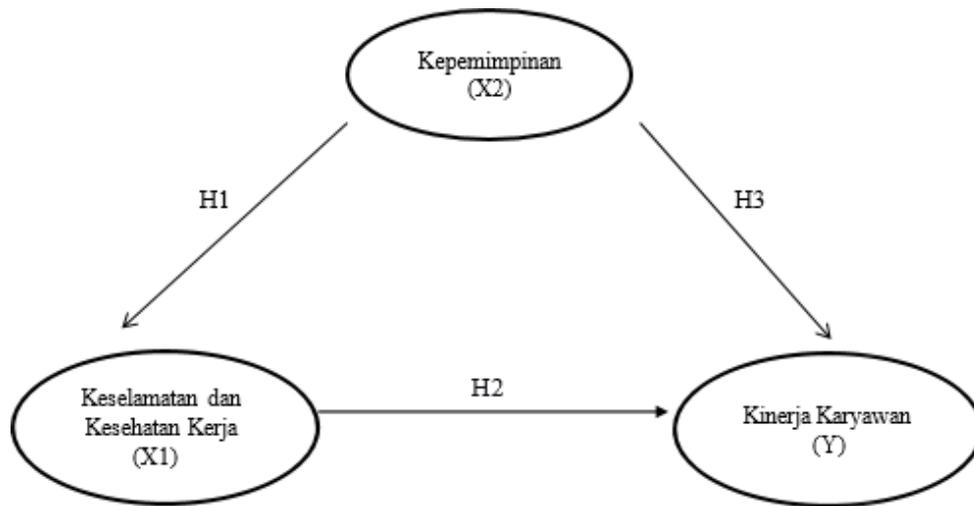
- 2) Penelitian Ramazan Kaynak, Arzu Toklu, Meral Elcil & Ismail Tamer Toklu (2016) dengan judul *Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance : Using the PLS-SEM Approach*. Penelitian ini menyelidiki praktik kesehatan dan keselamatan 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 survey 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 sector swasta dianalisis dengan persamaan structural permodelan 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.

2.7. 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

2.8. 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 :

Ho1 = Tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap keselamatan Kerja dan kesehatan kerja.

Ha1 = Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Ho2 = Tidak ada pengaruh keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2 = Adanya pengaruh keselamatan kerja dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho3 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ha3 = Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja 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 statistic. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada UD Fitri Maju Jaya yang bekerja sama dengan PT Saprotan Utama.

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

3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi ialah keseluruhan gejala atau satuan yang menjadi target dari penelitian (Sugiono, 2016). Populasi yang menjadi target dari penelitian ini berjumlah 18 orang pekerja di UD Fitri Maju Jaya.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

Keterangan Karyawan	Jumlah Karyawan
Tukang Geraji Kayu	4
Tukang buat palet	4
Tukang buat meuble	3
Tukang kirim barang ke pabrik (sopir)	3
Tukang angkat barang	4
Total	18

Sumber : Data olahan peneliti (2024)

Sampel merupakan bagian dari satu-kesatuan populasi yang akan diteliti (Priyono, 2016).

Penelitian ini adalah 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 Meubel Fitri Maju Jaya dijadikan sebagai sampel sebanyak 18 orang.

3.3. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis dan Sumber Data

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 UD Fitri Maju Jaya.

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 berhasil dari UD Fitri Maju Jaya, buku, dan jurnal terdahulu yang memiliki hubungan dengan variabel dan objek yang akan diteliti.

3.3.2. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Sugiyono (2015) menjabarkan pendapatnya yang berkaitan dengan kuisioner 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 berhubueengan dengan variabel penelitian, sehingga responden dapat mengiis jawaban berdasarkan skala yang dirasa tepat.

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. 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. Definisi Operasional dan Indikator

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 menemukan jenis dan jumlah indikator yang akan diteliti, membatasi subjek penelitian, mengungkapkan pendapat, pengalaman atau pandangan peneliti (Siyoto et al., 2015). Variabel variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (Independen)

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

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang bergantung, berkaitan dan dapat di pengaruhi 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 Kasmir (2018:69)	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9	Skala Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir pertanyaan	Pengukuran
Y	Kinerja Karyawan	Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) kinerja merupakan penilaian terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para tenaga kerja dan mengevaluasi kinerja perusahaan secara sistematis.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif Mangkunegara (2013)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Skala Likert

Sumber : Data sekunder yang diolah (2024)

3.5. 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*.

1. (pengelompokan data) *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 di isi oleh responden yang berjumlah 60 orang.

2. *Coding*

Coding atau dapat dikatakan juga sebagai pengkodean adalah proses pengerjaan oleh data dimana hasil jawaban responden dikelompokkan sesuai dengan jenis pertanyaan, data tersebut dapat diperoleh melalui menginstruksikan pengisian kuisisioner dengan cara memberikan tanda pada tiap-tiap data yang termasuk kategori yang sama.

3. *Scoring*

Scoring disebut juga sebagai pemberian skor pada lembar kuisisioner 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 social. 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 berniali 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.

3.6. 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 statistic 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 :

3.6.1. Uji Kualitas Data

3.6.1.1. 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 $> r$ table. Data dapat dikatakan valid jika r hitung $> r$ table, apabila r hitung $< r$ table 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

3.6.1.2. 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 berkolerasi 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. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. 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 *Kolmogorow-Smirnov*, Pengujian *Kolmogorov-smirnov* diperlukan agar dapat diketahui apakah suatu sampel berawal dari populasi

yang berdistribusi normal. Ghozali (Adhitama, 2014), probabilitas uji *Kolmogorow-Smirnov* dapat diketahui dari nilai *asymmp.sig. (2-tailed)* < 0,05 maka tidak berdistribusi normal.

3.7.2. 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. Apabaila tidak terdapat pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linier 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 sederhana. 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)

3.8. Uji Hipotesis

Pemanfaatn 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.

3.8.1. 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 secara signifikan atau tidak terhadap variabel

dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada output *coeficient* dari hasil analisis regresi linear sederhana di atas Tingkat signifikansi 5%. Adapun dasar pengambilan keputusan yakni :

1. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :
 - a. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Apabila t hitung $<$ t tabel, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Berdasarkan nilai signifikansi :

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

3.9. 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).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

UD. Fitri Maju Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang meubel (Industri pembuatan dan atau penjualan perabotan atau furniture), terutama dibidang Palet, dalam pelaksanaannya membutuhkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik sehingga mampu mencetak personel berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat luasnya kegiatan kontruksi tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

UD. Fitri Maju Jaya telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1, yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama, perusahaan 18 orang yang ditemui oleh penulis pada saat penelitian berlangsung. Terdapat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan usia, tingkat pendidikan, mas akerja, dan jenis kelamin.

- **Usia**

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	%
20-25 tahun	2	16,9 %
26-30 tahun	8	39,44 %
31-35 tahun	5	16,9 %
>36 tahun	3	26,76 %
Total	18	100 %

Sumber : Data primer diolah 2025

Dari tabel di atas yang berdasarkan usia, responden yang berumur antara 26-30 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu 8 orang atau 39,44 % dan yang paling sedikit berumur 20-25 tahun yaitu 2 orang atau 16,9 %.

- **Tingkat Pendidikan**

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pada tingkat pendidikan :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	%
SD	0	0 %
SMP	5	15,5 %
SMA	8	43,7 %
D3	3	1,4 %
S1	2	39,4 %
S2	0	0%
Total	18	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan SMA merupakan responden paling banyak yaitu 8 orang atau 43,7 % sedangkan yang paling rendah adalah pada tingkat pendidikan SD dan S2 yaitu sebanyak 0 (nol) responden.

- **Masa Kerja**

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pada masa kerja :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	%
< 5 tahun	8	74 %
6-10 tahun	5	18 %
11-15 tahun	0	0 %
16-20 tahun	3	5,2 %
> 21 tahun	2	2,8 %
Total	71	100 %

Sumber ; Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa masa kerja kurang dari 5 tahun merupakan masa kerja responden terbanyak yaitu 52 responden atau 74 %, sedangkan yang paling rendah adalah masa kerja 11-15 tahun yaitu 0 responden.

- **Jenis Kelamin**

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pada jenis kelamin :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
Laki-laki	16	90,1 %
Perempuan	2	9,9 %
Total	18	100 %

Sumber : Data primer diolah 2025

Dari data diatas dapat di ketahui yaitu responden laki-laki merupakan responden terbanyak yaitu 16 orang atau 90,1 % dan 2 orang atau 9,9 % berjenis kelamin perempuan.

4.2.2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	67,60 %
Setuju	4	28,17 %
Kurang Setuju	3	4,23 %
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	18	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 11 responden atau 67,60 % menyatakan sangat setuju dan 4 responden atau 28,17 % menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju yaitu sebesar 3 % atau 4,23 %. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai ini sangat baik.

Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	66,20
Setuju	6	32,39
Kurang Setuju	1	1,41
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	18	100

Data primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 11 responden atau 66,20 % menyatakan sangat setuju dan 6 responden atau 32,39 % menyatakan setuju dan kurang setuju sebesar 1 atau 1,41 %. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja sangat baik.

Kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja membuat kerja menjadi tidak maksimal

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	9	53,53
Setuju	5	36,62

Kurang Setuju	4	9,85
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	18	100

Data primer diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 9 responden atau 53,53 % menyatakan sangat setuju dan 5 responden atau 36,62 % menyatakan setuju serta yang menyatakan kurang setuju sebesar 4 atau 9,85 %. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja membuat kerja menjadi tidak maksimal.

Tingkat suhu udara di tempat kerja saya baik

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	8	54,93
Setuju	7	40,84
Kurang Setuju	3	4,23
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	18	100

Data primer diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 8 responden atau 54,93 % menyatakan sangat setuju dan 7 responden atau 40,84 % menyatakan setuju serta yang menyatakan kurang setuju sebesar 3 atau 4,23 %. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa tingkat suhu udara ditempat kerja saya baik.

Jaminan kesehatan saya di perhatikan oleh perusahaan

2	Pernyataan	Responden	
		Frekuensi	%
	Sangat setuju	11	69,01
	Setuju	4	25,35
	Kurang Setuju	3	5,64
	Tidak Setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	18	100

Data primer diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 11 responden atau 69,01 % menyatakan sangat setuju dan 4 responden atau 25,35 % menyatakan setuju dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5,64 %. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Pengaturan pencahayaan di tempat kerja saya baik

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	9	39,44
Setuju	5	35,21
Kurang Setuju	4	25,35
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	18	100

Data primer diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 9 responden atau 39,44 % menyatakan sangat setuju dan sebanyak 5 responden atau 35,21 % menyatakan setuju, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4%. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- *Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan*

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	8	54,93
Setuju	5	36,63

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Kurang Setuju	3	5,64
Tidak Setuju	2	2,81
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	18	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 8 responden atau 54,93 % menyatakan sangat setuju dan 5 responden atau 36,63 % menyatakan setuju serta menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden atau 5,64 % serta yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,81 %. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya*

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	10	56,35
Setuju	4	25,35
Kurang Setuju	3	11,26
Tidak Setuju	1	7,04
Sangat Tidak Setuju	0	0

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Jumlah	18	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 10 responden atau 56,35 % menyatakan sangat setuju dan 4 responden atau 25,35 % menyatakan setuju dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden atau 11,26 % serta yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 7,04. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya sudah mampu mencapai tujuan yang telah saya tetapkan sebelum saya masuk perusahaan ini*

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	8	40,85
Setuju	6	25,35
Kurang Setuju	2	16,90
Tidak Setuju	2	16,90
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	18	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan

Utama adalah sebanyak 8 responden atau 40,85 % menyatakan sangat setuju dan 6 responden atau 25,35 % menyatakan setuju dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden atau 16,90 serta yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 16,90 %. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teknologi yang canggih*

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	7	26,76
Setuju	9	39,43
Kurang Setuju	2	19,71
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	18	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 7 responden atau 26,76 % menyatakan sangat setuju dan 9 responden atau 39,43 % menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

- *Saya bersedia melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan*

Pernyataan	Responden	
	Frekuensi	%
Sangat setuju	9	39,43
Setuju	7	35,21
Kurang Setuju	2	25,35
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	18	100

Data Primer yang diolah

Hasil responden yang dilakukan oleh UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama adalah sebanyak 9 responden atau 39,43 % menyatakan sangat setuju dan 7 responden atau 35,21 menyatakan setuju serta menyatakan kurang setuju sebanyak 2 responden atau 25,35. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik

4.2.3. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:445), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pernyataan kuesioner adalah *correlasion product momen* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r tabel dan r hitung. Pengujian validitas dari penelitian

ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0 jika total (*corrected item total corelation*) = 0,30 jadi apabila r positif 0,3 maka tidak valid.

Validasi Data Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Corrected item	Status
	Pertanyaan	total corelation	
Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X)	Butir 1	0,459	Valid
	Butir 2	0,765	Valid
	Butir 3	0,455	Valid
	Butir 4	0,565	Valid
	Butir 5	0,475	Valid
	Butir 6	0,855	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0,619	Valid
	Butir 2	0,502	Valid
	Butir 3	0,472	Valid
	Butir 4	0,868	Valid
	Butir 5	0,529	Valid
	Butir 6	0,443	Valid

Sumber : Pengolahan data primer dengan SPSS 22

Pada tabel 4.5 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel keselamatan dan keehatan kerja (X) bahwa seluruh item dari (6 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
- Pada variabel kinerja karyawan (Y) bahwa seluruh item dari (6 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda. *Ghozali* dalam *situmorang* (2018; 112) menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

- Cronbach Alpha $>0,6$ maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
- Cronbach Alpha $<0,6$ maka instrumen pengamatan tidak reliabel

Uji reliabilitias merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah yang valid saja. (Priyanto, 2012). Menurut Priyanto reliabilitas

kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

- Reabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel pendidikan dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,855**. Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) sudah reliabel.

- Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel kepuasan kerja dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,868**. Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sudah reliabel.

Hasil uji reabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,855	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,868	Reliabilitas

Tabel 4.7 Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,759	,079	3,44403

Sumber : hasil olah data SPSS 22

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

- b. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independen terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,816, artinya korelasi antara variabel keselamatan dan kesehatan sebesar 0,816 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.
- c. Hasil dari R Square (R^2) yaitu 0,759 menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,759 artinya sumbangan keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Sederhana

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (dependent) dalam penelitian ini yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X) untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta1		
1 (Constant)	13,736	6,932	,060	7,558	,000
Keselamatan dan Kesehatan kerja	,250	,342		3,248	,001

Sumber : hasil olah data SPSS 22

Tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X) kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi kolom (beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 13,736 + 0,250x$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Keselamatan dan kesehatan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi linier sederhana tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula

sebaliknya. Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 13,736 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja 0, maka jumlah kinerja sebesar 13,736
- b. Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,250. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 % kesehatan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,250 %

- **Uji secara individu (Uji t)**

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari tabel statistik dengan signifikan $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan $df = 45-2 = 43$ sehingga hasil yang diperoleh dari tabel sebesar 1,987.

- **Pengujian variabel keselamatan (b1) dengan hipotesis :**

- a. H_0 = koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. H1 = koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k$ atau $45-2 = 43$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena $t \text{ hitung}(4,598) > t \text{ tabel}(1,984)$, maka H1 ditolak, H0 diterima, artinya bahwa keselamatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- **Pengujian variabel latihan (b2) dengan hipotesis :**

- a. H0 = koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. H1 = koefisien regresi keselamatan dan kesehatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 3,248. Untuk mencari 0,05 dengan derajat pendidikan $df = n-k$ atau $45-2=43$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena $t \text{ hitung}(3,248) > t \text{ tabel}(1,984)$, maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya bahwa keselamatan dan kesehatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- **Uji Secara Bersama-sama (uji f)**

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel keselamatan dan kesehatan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan . Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,645	2	2,323	7,185	,000 ^b
Residual	226,593	18	12,588		
Total	231,238	20			

Sumber : Hasil olah data SPSS 22

H₀: $b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu berupa keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H₁ : $b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu berupa keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

H₀ : Tidak adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama

H₀ : Tidak adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama.

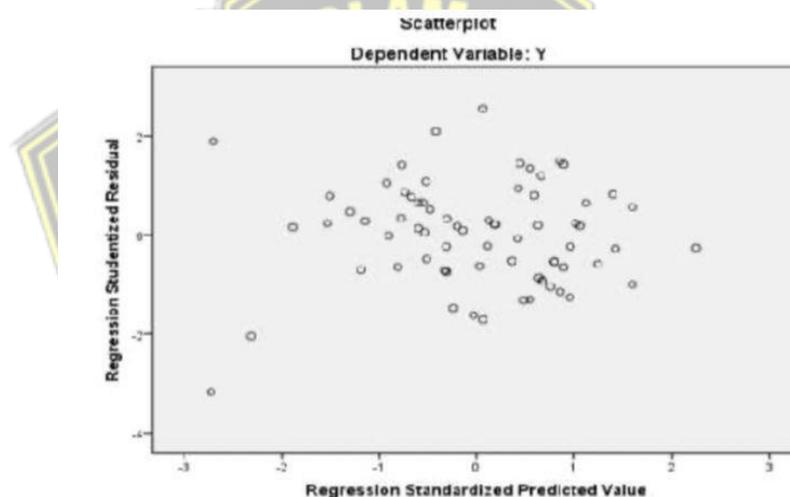
Berdasarkan hasil dari output F hitung diperoleh sebesar 7,185 Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k -$ atau $45-2 = 43$ maka diperoleh nilai untuk F tabel sebesar 3,087. Karena F hitung (7,185) > F tabel (3,087), maka H₀ ditolak, H₁ diterima, artinya bahwa keselamatan

dan kesehatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika variansnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas.



Sumber: Output SPSS 19, 2019

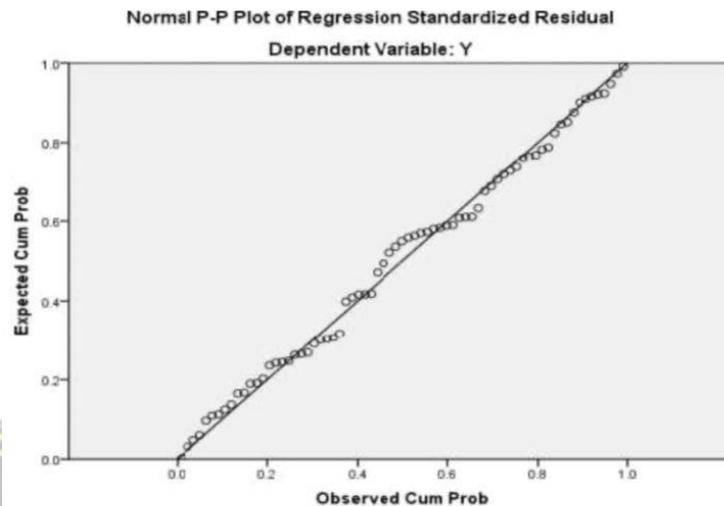
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, misalnya pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari Heteroskedastisitas.

4.3.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi yang normal atau

tidak. Dalam pengujian normalitas digunakan kurva penyebaran normal P-Plot (*Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya menunjukkan pola distribusi normal.



Sumber: Output SPSS 19, 2015

Gambar 4.2 Normal Probability Plot

Pada Gambar 4.2 terlihat sebaran error (berupa dot) masih berada pada sekitar garis lurus. Hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal.

4.4. Pembahasan

Berikut ini adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengelolaan data yang telah dilakukan :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karayawan UD. Fitri Maju Jaya dan PT. Saprotan Utama. “Dapat diterima, hal ini didukung oleh hasil perhitungan Uji F di mana secara bersama-sama

variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan UD. Fitri Maju Jaya. Di lihat dari nilai F_{hitung} sebesar 16,443 dengan nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,00 dan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*sig*) jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini menjelaskan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa kebijakan K3 haruslah dimulai dari inisiatif keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Sikap ataupun respon dari pihak UD. Fitri Maju Jaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja haruslah tegas dan jelas dalam bentuk kebijakan tertulis. Kebijakan-kebijakan yang dituangkan dalam sebuah program K3 yang bertujuan mengendalikan lingkungan kerja, peralatan dan proses pekerjaan yang dilakukan, pencegahan kecelakaan yang terjadi dilingkungan kerja adalah fokus perhatian dari kebijakan yang ditetapkan pihak manajemen. Setelah pembentukan kebijakan yang jelas haruslah ada pengukuran atau penilaian dari kinerja program K3 tersebut sehingga perbaikan terus dapat dilakukan dari mengetahui efektifitas dari program-program tersebut.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diduga kompetensi pekerja yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Meubel UD. Fitri Maju Jaya, “tidak dapat diterima karena dari hasil perhitungan uji T di mana variabel komunikasi pekerja memperoleh hasil T_{hitung} 3,749 atau yang paling tinggi di antara variabel-variabel lainnya dengan nilai *sig* sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini dapat kita katakan

bahwa variabel komunikasi pekerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan UD. Fitri Maju Jaya. Komunikasi yang baik diperlukan antara pihak manajemen dari pihak pekerja. Serta komunikasi yang baik antara sesama pekerja, serta proses penyampaian informasi terbaru pada pekerja.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0.000 < 0.05$).
2. Pada penulisan ini, penulis hanya meneliti beberapa faktor yaitu keselamatan, kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa UD. Fitri Maju Jaya telah memperhatikan dengan baik kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Namun jika ingin lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan perusahaan, sebaiknya pihak manajemen lebih memperhatikan aspek peraturan dan prosedur K3 karena dari hasil penelitian pengaruh terkecil diperoleh dalam kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur sudah berlaku atau sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen serta perusahaan lebih meningkatkan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan agar karyawan merasa lebih nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga resiko kecelakaan kerja dapat dikurangi.

3. Perlu dilakukan penelitian mengenai penerapan suatu standar penilaian kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan kontruksi dengan acuan jumlah kecelakaan dan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pekerja pada perusahaan Meubel. Dalam manajemen perusahaan yang digunakan *work study* dalam mempelajari ataupun memberikan standar kinerja/produktivitas karyawan. Metode ini secara sistematis dapat digunakan untuk mengetahui dan memperbaiki/meningkatkan kinerja penggunaan sumber daya alam proyek.



DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Abdullah, P. M. (2015). *Metodologi 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 S1 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 Ekspektasi Pendapatan, Pendidikan Kewirausahaan, dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa S1 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.
- 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 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 Manajemen 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%0Ahttp://www.capsulae.com/media/Microencapsulation Capsulae.pdf%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.jaerosci.2019.05.001>
- Samsuni. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. $\frac{3}{4}$ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17no31(31),113–124. <http://ejournal.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 Ekspress 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

