

ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. VIRTUE DRAGON NICKEL INDUSTRY KONAWA

Karlies Sirupa Baka, Tatan Sukwika, Maya D. D. Maharani

Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta, Indonesia

E-mail: karlies_baka@yahoo.com, tatan.swk@gmail.com, maya@usahid.ac.id

Abstrak

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian terpenting dalam sebuah kegiatan proyek konstruksi, yang mana hal tersebut dapat menjadi suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian dikarenakan mencakup berbagai hal, diantaranya adalah dari segi kemanusiaan, biaya, manfaat ekonomi, serta aspek hukum yang harus dipertanggung jawabkan demi menjaga citra dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dan penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja dan Kesehatan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Keywords : keselamatan dan kesehatan kerja (K3); kinerja karyawan; perusahaan

Abstract

Occupational Safety and Health (K3) is the most important part of a construction project activity, which can be a problem that attracts a lot of attention because it covers various things, including in terms of humanity, costs, economic benefits, and legal aspects that must be accounted for in order to maintain the image of the organization or company itself. This study aims to determine the effect of occupational safety and health on employee performance at PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe. This research is a quantitative research. And this study

How to cite:	Karlies Sirupa Baka, Karlies Sirupa Baka, Tatan Sukwika, Maya D. D. Maharani (2022) Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue dragon Nickel Industry Konawe, (7) 11, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i11.12634
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

included correlation research. This study was conducted to determine the Effect of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Performance at PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe. The results of this study state that there is a significant influence of Occupational Safety (X1) on Employee Performance (Y), there is a significant influence of Occupational Health (X2) on Employee Performance (Y) and there is a significant influence of occupational safety and occupational health simultaneously or together on employee performance.

Keywords: *occupational safety and health (K3); employee performance; company.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset hidup yang dimiliki oleh organisasi yang memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena mereka yang akan menjalankan tujuan dan sasaran organisasi tersebut. Sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan profesional, dimana aspek bisnis tetap menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan usaha.

Akan tetapi, tidak meninggalkan unsur sosial sehingga perusahaan mampu mencapai tingkat pertumbuhan dan perkembangan organisasi, mempertahankan profitabilitas organisasi, menciptakan efisiensi keunggulan kualitas pelayanan, serta inovatif dalam merespon kebutuhan perusahaan. Terdapat berbagai sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan, seperti modal, material dan mesin. Tidak terkecuali perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan yang diharapkan organisasi tentunya adalah karyawan yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal seperti yang direncanakan.

Kinerja merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan kinerja pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Setiap perusahaan selalu ingin dan berusaha supaya setiap karyawannya memiliki kinerja kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai seoptimal mungkin.

Permasalahan kinerja merupakan masalah penting juga bagi perusahaan terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan bukanlah dengan cara bekerja keras saja, tetapi juga

dengan kerja cerdas. Tingkat kinerja dapat diukur dari rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks kinerja. Rasio ini untuk membandingkan suatu bagian lebih produktif dari keadaan sebelumnya dapat dilihat dari indeks kerjanya. Tinggi rendahnya tingkat kinerja ini menjadi ukuran keberhasilan suatu kinerja karyawan. Jika kerjanya tinggi atau bertambah perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil dan sebaliknya, jika kerjanya kurang atau menurun, dikatakan kurang atau bahkan tidak baik.

Perusahaan yang menyadari pentingnya kinerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja kerja karyawan, salah satunya K3. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja didalam lingkungan kerja para karyawan. K3 harus dikelola dengan baik untuk menghindari terjadinya masalah dikemudian hari, seperti ketidakpuasan dari pekerja sampai dengan tuntutan hukum karena mengabaikan faktor-faktor K3.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian terpenting dalam sebuah kegiatan proyek konstruksi, yang mana hal tersebut dapat menjadi suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian dikarenakan mencakup berbagai hal, diantaranya adalah dari segi kemanusiaan, biaya, manfaat ekonomi, serta aspek hukum yang harus dipertanggung jawabkan demi menjaga citra dari organisasi atau perusahaan itu sendiri (Sanjaya et al., 2012).

Secara umum Keselamatan dan Kesehatan Kerja sering terabaikan serta kurang memiliki perhatian khusus, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya kecelakaan kerja konstruksi yang terjadi. Setiap proyek konstruksi memiliki sifat dan ciri yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh cuaca, waktu pekerjaan yang terbatas, pekerja yang belum memiliki kompetensi tinggi, penggunaan alat kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini menunjukkan bahwa proyek konstruksi memiliki risiko kecelakaan kerja yang fatal (Pangkey et al., 2012).

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya tentu saja dapat memberikan jaminan keselamatan bagi para pekerjanya serta diharapkan dapat memberikan efek yang baik dan manfaat bagi pelaku usaha konstruksi serta lingkungan dari kegiatan kerja yang dilaksanakan dengan mengacu pada sistem peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga kecelakaan kerja atau risiko dapat diatasi, dihindari atau ditekan seminimal mungkin.

Penyediaan dan penerapan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja tentunya berhubungan erat dengan biaya yang dianggarkan hingga dikeluarkan. Tidak adanya Budget yang di sediakan perusahaan untuk K3 sehingga tidak menerapkan K3 pada kegiatan industri PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe dianggap tidak benar karena bagaimanapun para pekerja mempunyai hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan perusahaan wajib memenuhinya karena jika terjadi kecelakaan kerja maka resikonya juga turut di tanggung oleh perusahaan.

Secara internal implementasi K3 pada PT. Virtue Dragon Nickel Industri masih belum diketahui secara pasti. Aturan-aturan K3 dirasakan masih belum berjalan secara efektif sebagaimana yang dirasakan oleh para pekerja, ketidak patuhan penggunaan APD, merokok, berganti pakaian, posisi kerja yang tidak ergonomis, terburu-buru mengerjakan tugas tanpa mengikuti protokol, kebisingan, kebocoran gas, dan suhu yang panas. Akibatnya, karyawan belum benar-benar memiliki rasa aman dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi beberapa perusahaan melakukan kebijakan tersendiri tentang K3, perusahaan hanya menyediakan peralatan pelindung diri yang standart, bahkan di beberapa perusahaan peralatan pelindung diri masih di bawah standart dan sangat minim. Jika terjadi kecelakaan kerja, perusahaan yang mengikutsertakan perusahaannya dalam asuransi kecelakaan akan bisa mengurus klaim tapi sebagian besar perusahaan lain lebih memilih untuk memberikan intensif bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Tiap-tiap perusahaan konstruksi memiliki kebijakan dan pandangan tersendiri tentang K3, perusahaan lebih memilih menerapkan kebijakan perusahaan tentang K3 yang lebih ekonomis demi mendapatkan untung yang sebesar-besarnya dan menekan biaya yang harus keluar untuk K3.

Walaupun perusahaan merencanakan Biaya K3 dan Menerapkannya seperti memberikan alat yang standart seperti APD kepada para pekerjanya tetapi tidak didukung dengan memberikan pelatihan khusus tentang pentingnya APD, bagaimana cara memakai dan merawatnya maka usaha perusahaan dalam menyediakan APD akan sia-sia karena kondisi yang sering terjadi di lapangan banyak APD yang cepat rusak karena tidak terawat dengan baik. Tidak adanya tenaga profesional yang bertanggung jawab secara penuh terhadap penerapan dan pelaksanaan K3 secara baik di perusahaan. Perusahaan mengakui dana yang dikeluarkan untuk penyediaan APD cukup besar apalagi jika harus di tambah K3 maka perusahaan akan mengalami pembengkakkan dana yang bisa berakibat perusahaan mengalami kerugian.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam masa sekarang ini seringkali hal-hal seperti alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sering diabaikan dengan berbagai alasan seperti tidak merasa nyaman dalam bekerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja sering di sepelekan karena dianggap hanya membuang waktu dan uang.

Apabila K3 tidak diterapkan dalam sebuah perusahaan akan mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan tersebut, yaitu meningkatnya angka kecelakaan dan kematian pekerja, terganggunya proses operasional perusahaan, mengurangi output produksi, terciptanya hubungan industrial yang buruk. Akan tetapi pada kenyataannya K3 seringkali diabaikan oleh perusahaan dan khususnya oleh para karyawan, para karyawan mengabaikan adanya perintah menjalankan sistem K3, seperti tidak menjalankan anjuran memakai safety saat bekerja dan mengabaikan peringatan-peringatan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Kurangnya kesadaran akan pentingnya K3 tersebut tentu membuat kinerja para karyawan kurang efektif, karena berpengaruh terhadap

keselamatan dan kesehatan karyawan itu. Dan hal tersebut tentunya akan berimbas terhadap perusahaan itu sendiri.

Perlindungan karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja atau lingkungan kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan. Jika perlindungan karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja secara nyaman dan aman sehingga mereka akan bekerja secara produktif dan akan meningkat kinerja kerjanya. Perusahaan bisa membuat aturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya, hal ini sebagai salah satu bentuk perlindungan perusahaan terhadap karyawan serta pemilihan tenaga kerja yang akan dipekerjakan dalam perusahaannya.

Sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kinerja menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran. Kinerja merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan kinerja pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi dalam perusahaan.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja disamping memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan mencegah kerugian yang besar bagi perusahaan, juga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga sebagai imbalannya mereka pun akan bekerja dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umugwaneza, et al., (2019) bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa manajemen harus mengasuransikan pekerja dan menyediakan mereka dengan alat pelindung diri untuk meminimalkan cedera dan kecelakaan di tempat kerja. Studi ini juga merekomendasikan agar manajemen memberikan pendidikan dan pelatihan reguler tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja untuk mencegah cedera di tempat kerja, sehingga meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian Nwachukwu, et al., (2020) yang menunjukkan bahwa praktik kesehatan dan keselamatan kerja, khususnya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang rendah dapat dikaitkan dengan praktik kesehatan dan keselamatan yang rendah dan kurangnya alat pelindung diri (APD) dan komitmen manajemen terhadap program kesehatan dan keselamatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adhika, et al., (2020) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan Rostina, et al., (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe, harus dapat memberikan perhatian kepada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat mengurangi kecelakaan kerja karyawannya. Kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang rendah, jika dibiarkan berlarut-larut akan mengurangi produktivitas dan kinerja karyawan.

Apabila keselamatan dan kesehatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe maka mengenai tempat kerja, menyediakan pelindung kerja seperti sepatu boots, masker, sarung tangan dll yang dapat menghindari dari kecelakaan kerja. Perusahaan harus selalu menyediakan cukup nyaman bagi semua karyawan, sehingga hal ini akan mendorong kinerja yang lebih baik.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Katsuro, et al., (2010) bahwa masalah terkait K3 berdampak negatif terhadap kapasitas produktif pekerja di industri makanan yang mengakibatkan berkurangnya output pekerja. Pekerja mengembangkan sikap negatif dan moral rendah terhadap pekerjaan. Tingginya insiden kecelakaan kerja juga terjadi. Studi ini merekomendasikan agar pabrik industri makanan meningkatkan K3 mereka melalui program pelatihan dan menggunakan peralatan terkini. Sejalan dengan hal tersebut Maryjoan & Tom (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa Direkomendasikan bahwa pengusaha harus memastikan manajemen strategi keselamatan/kesehatan industri yang memadai untuk melindungi kehidupan karyawannya di tempat kerja sehingga mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja staf.

Keselamatan dan perlindungan kesehatan kerja sangat dibutuhkan oleh para karyawan seperti menyediakan pelayanan kesehatan pada karyawan, lingkungan yang ada diperusahaan harus bersih dan sesuai dengan standar kesehatan karyawan, dan perusahaan mengadakan pemeriksaan kesehatan kepada semua karyawan. Hal tersebut yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe dan dapat mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai. Apabila perusahaan sudah memberikan perhatian pada karyawan akan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka pihak perusahaan harus setiap saat melakukan pengontrolan terhadap peralatan-peralatan kerja secara berkala, hal ini berguna untuk mengetahui dimana peralatan-peralatan yang mengalami kerusakan agar dapat diperbaiki dan tidak menimbulkan bahaya pada karyawannya dan memberikan peneguran tegas kepada karyawannya yang tidak memakai alat pelindung diri atau peralatan yang sudah disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan berbagai masalah yang ditemui ditemui di lapangan, mendorong peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian “Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dan penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa data kuisioner yang dihimpun langsung dari responden yang terdiri dari karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
PT. Virtue dragon Nickel Industry Konawe

Sedangkan data sekunder diperoleh dari media internet dan lainnya yang berkaitan dengan pokok utama penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah populasi yang bekerja sebagai karyawan tetap dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun sebanyak 3.000 pekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sample. Populasi pada penelitian ini jumlahnya tidak diketahui dengan pasti dan berukuran besar. Peneliti menentukan ukuran besar subjek menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel yang akan digunakan berdasarkan rumus Solvin dapat dinyatakan adalah sebanyak 97 orang responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan populasi diatas yaitu 97 orang.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kesehatan Kerja (X1)	Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja.	Kondisi lingkungan tempat kerja (kondisi fisik, fisiologis, khemis) Mental psikologis.	Likert
2.	Keselamatan Kerja (X2)	Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.	Adanya APD. Buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya. Peraturan pembagian tugas dan tanggungjawab. Tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK. Penunjang kesehatan jasmani dan rohani. Sarana dan prasarana yang lengkap. Kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum	<i>Task performance.</i> <i>Adaptive performance.</i> <i>Contextual performance.</i>	Likert

dan sesuai dengan moral maupun etika.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dan pengambilan data melalui angket atau kuesioner menggunakan skala likert. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Selain uji asumsi klasik, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini juga analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang berupa uji validitas, uji realibilitas, uji t dan uji F.

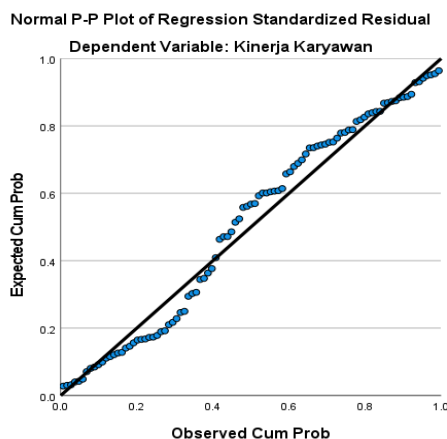
Hasil dan Pembahasan

Pengujian Asumsi

Asumsi Normalitas

Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas melalui pengujian *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot* :

Gambar 2
Hasil Scatter Plot



Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot*, menunjukkan bahwa semua plot-data searah mengikuti garis diagonal, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 2
Pengujian Normalitas

<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Probabilitas
0.089	0.057

Sumber: Diolah dari hasil SPSS

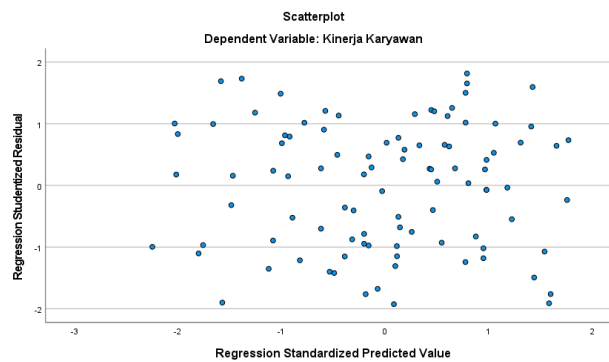
Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue dragon Nickel Industry Konawe

Berdasarkan Pengujian asumsi normalitas menghasilkan probabilitas statistik uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari nilai *significant alpha* 5% atau 0,05 sehingga H_0 diterima. Hal ini berarti residual pada model dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Asumsi Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas melalui *scatter plot*:

Gambar 3
Hasil Scatter Plot



Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, dan juga penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali sehingga residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 3
Pengujian Heteroskedastisitas

Chi-Square	df	Sig.
7.757	5	0.170

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pada model menghasilkan signifikansi lebih besar dari *level of significant* ($\alpha=5\%$ atau 0,05). Hal ini berarti residual dinyatakan memiliki ragam yang homogen. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Asumsi Multikolinieritas

Adapun ringkasan hasil pengujian multikolinieritas sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4
Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Keselamatan Kerja	0.808	1.238
Kesehatan Kerja	0.808	1.238

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel bebas menghasilkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

Asumsi Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan Uji Durbin-Watson. Kriteria menyebutkan apabila nilai Durbin-Watson berdaapa diantara du sampai 4 – du, maka dinyatakan tidak ada autokorelasi positif atau negative, sehingga diputuskan model tidak ditolak. Berikut hasil dari pengujian autokorelasi:

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

dL	dU	4 - dU	DW	Keterangan	Keputusan
1.6275	1.7116	2.2884	1.999	du < d < 4 – du	Tidak ditolak

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai durbin Watson berada pada rentang dU – 4-dU, ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative, sehingga diputuskan model tidak ditolak atau asumsi terpenuhi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari pengujian Regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analissi Regresi

Variabel	Koefisien	T Statistics	Sig.
(Constant)	1.502	5.294	0.000
Keselamatan Kerja	0.258	2.856	0.005
Kesehatan Kerja	0.296	3.496	0.001

Model Struktural : $Y = 1.502 + 0.258 X1 + 0.296 X2$

Berdasarkan model struktural diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.502, artinya bahwa apabila Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja bernilai 0 atau konstan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1.502.
2. Nilai koefisien variabel Keselamatan Kerja sebesar 0.258, artinya bahwa apabila nilai Keselamatan Kerja meningkat sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.258 poin, dengan menganggap variabel lain konstan. Ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Nilai koefisien variabel Kesehatan Kerja sebesar 0.296, artinya bahwa apabila nilai Kesehatan Kerja meningkat sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.296 poin, dengan menganggap variabel lain konstan. Ini menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

1. Pengaruh Variabel Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2.856 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe” diterima. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0.258 (positif) yang artinya bahwa semakin tinggi Keselamatan Kerja, maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3.496 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe” diterima. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0.296 (positif) yang artinya bahwa semakin tinggi Kesehatan Kerja, maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengujian Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Pengujian signifikansi secara simultan dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel berikut:

Tabel 7
Tabel Uji F

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.313	2	3.157	18.041	0.000
Residual	16.447	94	0.175		
Total	22.760	96			

Pengujian pengaruh secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 18.041 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < *level of significance* ($\alpha=5%$ atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan

keselamatan kerja dan Kesehatan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe“ diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 8
Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.527	0.277	0.262

Nilai R-square pada model bernilai 0.277 atau 27.7%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja sebesar 27.7% atau dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27.7%, sedangkan sisanya sebesar 72.3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe

Hasil dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2.856 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari *significant alpha* 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri setiap makhluk hidup. Sejak manusia hidup di bumi, mereka sadar bahwa mereka telah mengetahui aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya di sekitar lingkungan mereka. Saat itu tantangan yang dihadapi bersifat alamiah, seperti kondisi alam, cuaca dan bahaya lingkungan.

Dalam Undang-Undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan pencegahan kecelakaan dijelaskan bahwa perusahaan wajib melindungi keselamatan pekerja yaitu dengan memberi penjelasan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya tempat kerja, alat pelindung diri, yang diharuskan dalam tempat kerja, alat pelindung diri bagi tenaga kerja serta cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Keselamatan kerja saat ini menjadi kewajiban dan kebutuhan perusahaan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan. Produktivitas pekerja yang tinggi sangat diharapkan oleh pihak perusahaan karena hal tersebut berpengaruh dan dibutuhkan dalam menjaga kelancaran proses produksi di perusahaan. Dengan itu, perlu

diterapkan keselamatan kerja di tempat kerja yang menjamin hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerjanya. Perlindungan keselamatan kerja para pekerja akan meningkatkan produktivitas dan selanjutnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena kelancaran proses produksinya.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Adanya kenyataan tersebut menjadikan perlindungan tenaga kerja atas keselamatan dan kesehatan kerja menjadi hal yang penting dan wajib dilaksanakan oleh manajemen perusahaan. Kesalahan di dalam penggunaan peralatan, kurangnya perlengkapan alat pelindung tenaga kerja, serta keterampilan tenaga kerja yang kurang memadai ternyata dapat menimbulkan kemungkinan bahaya yang sangat besar berupa kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit menjadi hal penting dalam upaya memberikan jaminan kepada para karyawan.

Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program keselamatan kerja di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe memiliki makna bagi peningkatan kinerja, Sehingga apabila keselamatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe” diterima. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0.258 (positif) yang artinya bahwa semakin tinggi Keselamatan Kerja, maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan.

Didukung oleh penelitian dari Nasution dan Ichsan (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Program keselamatan kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya kartu BPJS Ketenagakerjaan akan menjamin karyawan apabila terjadi kecelakaan ditempat kerja langsung dapat diatasi oleh pihak yang dirujuk oleh perusahaan sehingga terhindar dari kematian.

2. Pengaruh antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe

Kesehatan kerja merupakan sesuatu hal yang penting dalam perusahaan. Kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga agar kondisi fisik maupun mental karyawan baik dan sehat serta terjaga sehingga karyawan bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas dalam bekerja. Perusahaan wajib untuk dapat menjaga kesehatan kerja karyawannya dengan membuat peraturan dan aktivitas yang dapat menjamin kesehatan karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko

kesehatan merupakan faktor – faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Kesehatan kerja diharapkan menjadi instrument yang mampu menciptakan dan memelihara derajat kesehatan kerja setinggi – tingginya.

Kesehatan kerja yang baik adalah dengan mengadakan pemeriksaan jasmani pra penempatan kepada semua karyawan, pemeriksaan jasmani secara berkala kepada semua karyawan, menyiapkan fasilitas klinik dan peralatan, menyiapkan tenaga dokter dan spesialis, kerjasama dengan psikiater. Jika semua hal-hal tersebut dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan tenang tanpa ada rasa takut akan terjadinya kecelakaan atau terganggunya kesehatan mereka akibat pekerjaan, sehingga hal ini dapat memacu semangat produktivitas karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Dalam meningkatkan derajat kesehatan kerja karyawannya PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe telah melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Monitoring faktor-faktor lingkungan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat bahaya sehingga dapat diberikan upaya pengendaliannya.
- b. Pengendalian faktor bahaya, salah satunya dengan pemakaian alat pelindung diri.
- c. Pengawasan terhadap faktor penyakit, pengawasan kualitas air, pengawasan catering/ kantin.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil dari nilai t statistik yang dihasilkan dari pengaruh Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3.496 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari significant alpha 5% atau 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe” diterima. Koefisien yang dihasilkan sebesar 0.296 (positif) yang artinya bahwa semakin tinggi Kesehatan Kerja, maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan.

Didukung oleh penelitian dari Khairani dan Yulianti (2022) yang menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. Selain itu juga hasil dari Kartikasari (2017) yang juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh sifatnya positif yang berarti bahwa peningkatan program-program kesehatan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe

Pengujian pengaruh secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 18.041 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan

Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue dragon Nickel Industry Konawe

probabilitas $<$ level of significance ($\alpha=5\%$ atau 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja dan Kesehatan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe“ diterima.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan tempat mereka bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki tujuan yang lebih penting yaitu mewujudkan tenaga kerja yang sehat, selamat dan produktif sehingga dapat memiliki kinerja dan prestasi yang baik, selain itu juga mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja. Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya perusahaan, malainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberikan keuntungan yang berlimpah di masa yang akan datang.

Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.

Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan, kesehatan inimenyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu meningkatkan prestasi kerja serta lebih produktif.

Didukung oleh hasil penelitian dari Parashakti dan Putriawati (2020) yang menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri. Perusahaan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan menerapkan sistem K3 yang baik maka pekerja merasa aman serta terjaga kesehatannya sehingga mampu menampilkan kinerja yang prima dan produktivitas yang meningkat pada PT. Bahagia Idkho Mandiri.

Hasil tersebut berbeda dengan penelitian dari Wangi, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe” diterima. Kemudian, terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe” diterima. Dan terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja dan Kesehatan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan “terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe” diterima.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustin, R. P. 2014. Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01).
- Anitha, J. 2013. Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *GRG School of Management Studies*, 63, 1741-0401.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baard, S.K., Rench, T.A., & Kozlowski, S.W.J. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40(2), 48–99.
- Bataineh, K. A. 2017. The Impact of Electronic Management on the Employees' Performance. *Journal of Management and Strategy*, 8(5), 86-100.
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Claudine Umugwaneza, Irechukwu Eugenia Nkechi, and Jean Baptiste Mugabe. 2019. Effect of Workplace Safety and Health Practices on Employee Commitment and Performance in Steel Manufacturing Companies in Rwanda. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*. Vol. 4, No. 5.
- Coleman, V.I., & Borman, W.C. 2000. Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10(2), 24–44
- Cut Fitri Rostina, dkk. 2020. Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 4, Number 4.
- D O Putri., B Triatmanto., & Setiyadi. 2017. The Effect Of Occupational Health And Safety, Work Environment And Discipline On Employee Performance In A Consumer Goods Company. *International Conference On Industrial And System Engineering (Iconise)*.
- Dahkoul, Zuheir Mohamed. 2018. The Determinants of Employee Performance in Jordanian Organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA)*, V.5, Iss.1.
- Dr. Gabriel Dwomoh, dkk. 2013. Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*. Vol. 1 No. 12.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Alfabeta.
- Edmund Nana Kwame Nkrumah, dkk. 2021. Improving the Safety–Performance Nexus: A Study on the Moderating and Mediating Influence of Work Motivation in the Causal Link between Occupational Health and Safety Management (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halajur, Untung. 2018. *Promosi Kesehatan di Tempat Kerja*. Malang : Wineka Media.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Honyenuga. 2017. The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital. *Global Journal of Medical Research: K Interdisciplinary*. Volume 17 Issue 5.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. 2020. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Isaac, O., Abdullah, Z., Ramayah, T., & Mutahar, A.M. 2017. Internet Usage, User Satisfaction, Task-Technology Fit, And Performance Impact Among Public Sector Employees In Yemen. *The International Journal Of Information And Learning Technology*, 34, 210-241.
- Islami, Mulolli., & Mustafa. 2018. Using Management By Objectives As A Performance Appraisal Tool For Employee Satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94-108.
- Jatmika, D., & Andarwati, M. 2018. The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol 2 Issue 2.
- Khairani, S., & Yulianti, P. 2022. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Pt Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(1), 1-11

Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
PT. Virtue dragon Nickel Industry Konawe

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryjoan, U., & Ebitu, E.T. . 2016. Effects Of Industrial Safety And Health On Employees' Job Performance In Selected Cement Companies In Cross River State, Nigeria. *International Journal of Business and Management Review*. Vol.4, No.3.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: In Media.
- Narulita, S., & Nugroho, D. A. (2019). Hubungan Pengetahuan Keselamatan Kerja dengan Tingkat Kepatuhan SOP Pekerja Forklift. *J. Dunia Kemas*, 8(2).
- Nwachukwu, Precious Ikechukwu, dkk. 2020. Understanding The Impact of Industrial health and Safety on Employees Performance: A Study of Selected Manufacturing Firms in Rivers State. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*. Volume IV, Issue III.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Volume 1, Issue 3, 290-304.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. 2017. The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal Of Law And*, 59(6), 1337-1358.
- Prasasti, F.A., Hutagaol. M.P., & Affandi, M.J. 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2 No. 3.
- Rani, I.H., & Mayangsari, M. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* vol. 3, no. 2.
- Rawis, T.D. 2016. Perencanaan Biaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi Bangunan (Studi Kasus: Sekolah St.Ursula Kotamobagu). *Jurnal Sipil Statistik*. Volume. 4. (No.4) (ISSN 2337- 6732).
- Razak, A., & Sarpan., R. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*. Vol 8 Issue 6.
- Rejeki, Sri. 2016. Modul Bahan Ajar Farmasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Pusdik SDM Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

Karlies Sirupa Baka, Tatan Sukwika, Maya D. D. Maharani

Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

Sulaksono, Hari. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.

Suwardi., & Daryanto. 2018. Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan. Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Gava Media.

Tripathy, S.P. 2014. Impact Of Motivation On Job Performance Of Contractual Staff In Devi Ahilya University Indore (M.P.). Paripex-Indian Journal of Research, 3(5), 1–5.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang. Keselamatan Kerja. Jakarta : Departemen Tenaga Kerja RI.

Winarja, W., Sodikin, A, & Widodo, D.S. 2018. The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia. International Journal of Business and Applied Social Science, 4(2).

Younyoung Choi et al. 2018. Job satisfaction and Work Productivity: The Role of Conflict-Management Culture Social Behavior and Personality. 46(7).

Copyright holder:

Karlies Sirupa Baka, Tatan Sukwika, Maya D. D. Maharani (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

