

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA

by Cek Turnitin

Submission date: 26-Dec-2023 01:17PM (UTC+0700)

Submission ID: 2264848949

File name: Final_K3_Ari_Kuntardina.docx (87.54K)

Word count: 2870

Character count: 19120

Ari Kuntardina ¹, Latifah Anom ², David Rusdianto Efendi ³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro ^{1), 2), 3)}Email: gathfanfaris@gmail.com**Abstrak**

Adanya fenomena berkaitan kinerja karyawan PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro yang diduga akibat penerapan sistem K3 yang kurang maksimal. Metode penelitian adalah kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik sampling jenuh digunakan untuk menentukan sampel, yaitu 33 orang responden karyawan. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Program K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi menunjukkan bahwa K3 mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 32,3%.

Kata Kunci: keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja

Abstrack

There is a phenomenon related to the performance of employees of PT. Sincerely Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro which is suspected due to the application of the K3 system that is less than optimal. The research method is quantitative. Data collection using interviews and questionnaires. The saturated sampling technique was used to determine the sample, which was 33 employee. Multiple linear regression is used to analyze data. The results showed that occupational and safety occupational health has a positive effect on employee performance. The K3 program also has a positive effect on employee performance. The determination value shows that K3 is able to explain employee performance by 32.3% while the remaining 67.7%.

Key Word: occupational safety, occupational health, performance

PENDAHULUAN

Karyawan dalam melaksanakan tugas memiliki tanggungjawab untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, hasil kerja atau kinerja menjadi perhatian perusahaan. Hasibuan (2012) juga menambahkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, beban kerja karyawan didasarkan atas kecakapannya dalam menyelesaikan pekerjaan, pengalamannya dalam bekerja, kesungguhan menyelesaikan tugas dan waktu. Pengukuran kinerja karyawan berdasarkan ukuran keberhasilan perusahaan.

Permasalahan yang sering berhubungan dengan kinerja antara lain keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penerapan K3 memengaruhi kinerja karyawan pada saat mereka menjalankan fungsi-fungsi pekerjaan yang ditetapkan manajemen perusahaan. Kecelakaan kerja lebih sering terjadi pada pekerjaan beresiko tinggi. Perusahaan dengan pekerjaan beresiko tinggi harus menerapkan standar prosedur operasional yang berhubungan dengan K3.

Perusahaan bisa berupaya mencegah kecelakaan kerja dengan melaksanakan program K3. Program K3 adalah program yang mengupayakan pencegahan kecelakaan

kerja dalam lingkungan kerja, membantu pemeliharaan fisik karyawan, serta mengantisipasi terjadinya hal yang memicu kecelakaan kerja.

Upaya lainnya dengan memberikan jaminan sosial tenaga kerja. Hal tersebut menciptakan perasaan nyaman dan aman dalam bekerja bagi karyawan. Pengabaian permasalahan K3 akan memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan.

Program K3 di PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro mulai diterapkan pada tahun 2021. Akan tetapi banyak karyawan kurang memperhatikan program K3. Mereka beranggapan bahwa alat pelindung diri dan penerapan prosedur kerja hanya menghambat upaya karyawan dalam mengejar target dari perusahaan. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan jumlah target pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan. Karyawan mengejar target kerja supaya kinerjanya meningkat, sehingga memperoleh promosi jabatan atau bonus. Akibat dari praktek kerja tersebut dan penerapan sistem manajemen K3 belum maksimal, pernah terjadi penyebaran penyakit berupa virus Covid-19 di PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro. Berikut tabel karyawan PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro yang terdampak penyakit di tempat kerja:

Tabel 1.

Data Karyawan Terpapar Covid-19 PT.Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro

Jabatan	Jumlah Penyakit
1. 2020	4
2. 2021	1
3. Januari 2022-April 2022	0
Total	5

Sumber: Data Internal Perusahaan

Kasus penyakit akibat kerja terjadi pada tahun 2020 dan 2021, setelah diterapkannya sistem manajemen mengenai K3 pada tahun 2021, kasus penyakit akibat kerja di PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro pada tahun 2021 hingga April 2022 terus mengalami penurunan.

Perlindungan keselamatan kerja merupakan aspek perlindungan tenaga kerja, bermaksud agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sehingga produksi dan produktifitas tetap terjaga. Karyawan diharapkan diberikan perlindungan keselamatan kerja dari kemungkinan terjadinya masalah yang dapat menyimpannya dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Usaha menciptakan suasana aman dan tentram buat karyawan di perusahaan saat bekerja adalah definisi keselamatan kerja yang dikemukakan Suma'mur (Sucipto, 2014:2). Sedangkan Megginson mendefinisikannya sebagai bekerja dalam kondisi yang memberikan rasa aman atau terbebas dari penderitaan, terlindung dari kecacatan atau kerusakan dan merugi ditempat kerja (Mangkunegara, 2011:161), atau upaya melindungi

karyawan dari gangguan berasal dari lingkungan kerja, meliputi perlindungan dari kecelakaan dan cedera yang mengakibatkan kerugian di dalam suatu pekerjaan. Sucipto (2014:2) menambahkan bahwa fungsi keselamatan kerja adalah usaha mulai dari sebelum kerja dimulai yaitu mengantisipasi terjadinya kecelakaan; mengidentifikasi dan mengevaluasi keadaan kerja dan pelaksanaan kerja yang membahayakan proses kerja; membuat perencanaan desain untuk pengendalian bahaya. Upaya perusahaan pada saat kerja berlangsung dengan menerapkan, mendokumentasikan dan menginformasikan kolega kerja dalam upaya pengendalian bahaya. Selain itu dalam program pengendalian bahaya perlu melakukan; mengukur bahaya, melakukan pengecekan ulang efektifitas pengendalian bahaya dan programnya. Karyawan yang mendapatkan perasaan aman pada saat bekerja, nyaman bekerja dalam lingkungan yang mengutamakan perlindungan keselamatannya, akan bekerja dengan kesungguhan dan usaha maksimal sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Hal tersebut mendorong adanya hipotesis pertama, yaitu:

H1 : Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi karyawan yang sehat juga perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Kondisi kesehatan yang terjaga akan menambah produktivitas. Sedangkan pekerjaan yang sehat menurut Megginson merupakan kondisi terbebas dari keadaan yang menyakitkan secara fisik, gangguan secara emosi dan mental, atau menderita sakit dikarenakan lingkungan kerja (Mankunegara, 2011:161).

Sucipto (2014:2) berpendapat fungsi dari kesehatan dalam aktivitas kerja terdapat dalam keseluruhan proses program K3, pada permulaan melakukan identifikasi dan penilaian resiko yang membahayakan kesehatan di tempat kerja; kemudian menyumbangkan masukan pada saat proses pembuatan rencana, mengorganisasi dan praktek pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya keikutsertaan dalam mendesain tempat kerja ; Memberitahukan hal terbaru terkait kesehatan dalam bekerja, pelatihan dan pengetahuan tentang kesehatan kerja dan APD kepada karyawan; Melakukan pengawasan pelaksanaan kesehatan kerja di perusahaan; Ikut serta dalam proses rehabilitasi apabila ada karyawan mengalami kecelakaan saat bekerja; Mengelola P3K dan tindakan darurat. Karyawan yang mendapatkan perawatan kesehatan dari perusahaan akan mengalami perasaan aman dan jauh dari rasa cemas dalam menjalani pekerjaannya, dapat fokus melakukannya, sehingga dapat mempertahankan tingkat kinerjanya. Hal tersebut mengacu pada rumusan hipotesis kedua, yaitu: H2 : Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Program K3 apabila benar-benar diterapkan dalam kegiatan operasional perusahaan, tentunya akan membawa banyak keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Penerapan kedua program tersebut apabila dilaksanakan secara bersamaan dan dengan proporsi yang sesuai, diharapkan akan meningkatkan tingkat keselamatan karyawan dalam bekerja dan

meningkatkan kesehatan karyawan. Dengan demikian akan mengurangi kecelakaan kerja dan mengurangi tingkat absensi dalam kerja karena sakit. Karyawan dengan tingkat kesehatan yang bagus, jarang absen dalam bekerja, dan tingkat kecelakaan rendah kemungkinan besar akan memiliki kinerja yang bagus. Hal tersebut mendorong hipotesis tiga, yaitu:

H₃: Program K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Data yang diperoleh dari PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro mengenai jumlah karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.

Data karyawan PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro

Jabatan	laki-laki	Perempuan
Manajemen	1	-
Bagian administrasi	5	-
Bagian teknik	27	-
Total	33	0

Sumber: Data Internal Perusahaan

Populasi penelitian berjumlah 33 orang. Teknik sampel jenuh digunakan, sehingga keseluruhan karyawan diambil sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner berupa daftar pernyataan mengenai K3 dan kinerja karyawan. Skala pengukurannya adalah 5 skala likert.

Variabel Keselamatan Kerja (X_1), upaya melindungi orang yang bekerja pada perusahaan dari kemungkinan gangguan dari lingkungan di tempat bekerja, termasuk perlindungan dari kecelakaan dan cedera yang merugikan. Indikator X_1 adalah lingkungan kerja yang berbentuk secara fisik; lingkungan dari segi sosial psikologis, indikator diambil dari pendapat Moenir (2006:203).

Kesehatan Kerja (X_2), menurut Megginson keadaan terhindarnya karyawan dari gangguan secara fisik, gangguan dalam mental serta gangguan emosi atau merasakan kesakitan yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2011:161). Indikator X_2 adalah lingkungan kerja dari sudut pandang medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja dari Mannulang (2006:87).

Variabel Kinerja Karyawan (Y) merupakan suatu pencapaian kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, diukur melalui kuantitas dan kualitas hasil kerja; ketepatan waktu (Dharma, 2003:335). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

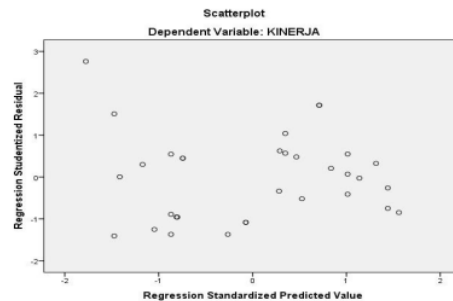
Hasil Penelitian

Dari uji validitas diketahui pernyataan-pernyataan dalam variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah valid. Nilai Cronbach Alpha pada uji reliabilitas untuk variabel X_1 adalah 0,755, X_2 yaitu 0,798, dan Y adalah 0,695. Nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas.

Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi yang didapat adalah 0,200 dan lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai alpha.

Hasil Uji multikolinieritas menunjukkan nilai variabel X_1 adalah 1,013, dan kurang dari 10. Nilai X_2 sebesar 1,013 dan juga kurang dari 10. Nilai VIF yang dihasilkan masih diantara nilai 1 dan 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Untuk melihat ada tidaknya heterokedastisitas menggunakan pola gambar scatterplot. Dari gambar dilihat tidak ada heterokedastisitas, sehingga model dapat digunakan untuk pengujian, gambar dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Hasil pengolahan data

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.

Hasil Uji t X_1

Model	beta	Std.Error	Beta	T hitung	Sig.
Konstanta	24.093	5.289		4.555	0.000
Keselamatan kerja (X_1)	0.535	0.186	0.459	2.873	0.007

Sumber: Data diolah 2020

Nilai t hitung X_1 adalah 2,873 dan nilai t tabel 2,042. Nilai t tabel lebih kecil daripada nilai t hitung. Nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil daripada 0,05 sehingga diterima. Hal tersebut berarti X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .

Tabel 4.

Hasil Uji t X_2

Model	beta	Std.Error	Beta	T hitung	Sig.
Konstanta	26.591	4.607		5.772	0.000
Kesehatan kerja (X ₂)	0.434	0.157	0.444	2.758	0.010

Sumber: Data diolah 2020

Nilai t hitung X₂ = 2,758 dan t tabel = 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,01. Nilai t tabel lebih kecil daripada nilai t hitung. Nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 sehingga Ha diterima. Hal tersebut berarti X₂ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Uji Kelayakan (Uji F)

Tabel 5.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	81.138	2	40.569	8.637	0.001
Residual	140.922	30	4.697		
Total	222.061	32			

Sumber: Data diolah 2020

Nilai F hitung = 8,637 dan tingkat signifikansi 0,001. F tabel bernilai 3,32. Nilai F tabel lebih kecil daripada F hitung. Tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga Ha diterima, sehingga program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig
	B	Std.Error	Beta			
Konstanta	14.294	6.027			2,372	,024
Keselamatan kerja (X ₁)	.482	.171	.413		2,822	,008
Kesehatan Kerja (X ₂)	.388	.143	.396		2,708	'011

Sumber : data diolah 2020

Nilai b₁ variabel Keselamatan Kerja sebesar 0,482, nilai b₂ variabel Kesehatan Kerja sebesar 0,388 dan nilai konstanta (α) adalah 14.294, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 14,294 + 0,482X_1 + 0,388X_2 + e$

Konstanta (α) = 14.294 merupakan keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) tanpa dipengaruhi X_1 dan X_2 . Tanpa variabel independen, kinerja karyawan bernilai 14.294.

Koefisien b_1 sebesar 0.482, menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh positif pada Y, berarti setiap penambahan 1 satuan variabel X_1 maka akan mempengaruhi Y sebesar 0.482.

Koefisien b_2 sebesar 0.388, menunjukkan X_2 berpengaruh positif terhadap Y, berarti setiap adanya kenaikan 1 satuan X_2 maka akan mempengaruhi Y sebesar 0.388.

Nilai R^2 sebesar 0.604 sama dengan 60.4%, berarti hubungan antara X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 60.4%. Menurut Situmorang dan Lutfi (2014:163) nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0,6 sampai 0,79 dapat dikatakan erat hubungannya. Nilai R Square 0,365 atau 36.5% dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 36.5%. Sedangkan sisanya sebesar 63.5% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Keselamatan kerja memengaruhi kinerja secara positif pada kinerja karyawan PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro. Pelaksanaan sistem keselamatan kerja dalam perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin bagus pelaksanaan sistem maka semakin bagus kinerja karyawannya.

Sistem keselamatan kerja yang baik ditempat kerja dapat ditingkatkan melalui perbaikan lingkungan fisik dan lingkungan psikologis. Lingkungan fisik ditempat kerja dapat diperbaiki dengan cara menyediakan perlengkapan kerja untuk upaya pencegahan, pertolongan, dan perlindungan kerja. Tata letak penempatan peralatan kerja dan material kerja juga harus diperhatikan, disesuaikan dengan aliran kerja. Serta penempatan peralatan kerja dan material kerja perlu memperhatikan tingkat keselamatan karyawan.

Lingkungan sosial psikologis dapat ditingkatkan dengan cara memberikan asuransi terhadap para karyawan, kejelasan mengenai aturan mengenai ketertiban dalam bekerja. Aturan mengenai keadilan distributif, yaitu keadilan terkait rasio gaji yang diterima dengan kinerja karyawan. Aturan mengenai keadilan prosedural, terkait bagaimana pengambilan keputusan diproses dan pelaksanaan keputusan yang terkait dengan karyawan. Aturan mengenai keadilan interaksional dalam organisasi, mengenai keadilan perlakuan yang diterima karyawan dari atasannya.

Sistem keselamatan kerja pada PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro yang diterapkan dalam berbagai cara menciptakan atmosfir ditempat kerja yang dirasakan aman dan tentram oleh karyawan. Hasil penelitian Setiawan (2020) menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian ini, dimana adanya peningkatan keselamatan kerja, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga meningkat.

4
Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro. Peningkatan kualitas lingkungan kerja secara medis dapat dilakukan melalui usaha perusahaan menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik, dan usaha perusahaan dalam menciptakan sistem pengolahan limbah di tempat kerja. Lingkungan kesehatan tenaga kerja dapat ditingkatkan dengan cara perusahaan menyediakan air bersih yang cukup, sarana tempat istirahat yang layak, dan menyediakan kamar mandi yang bersih memenuhi standart keberhasilan. Pemeliharaan dapat dilakukan dengan usaha perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan untuk karyawan, dan pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Item kesehatan kerja yang paling berpengaruh adalah “ Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja”, dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa adanya perhatian terhadap penyediaan pelayanan kesehatan dan pemeriksaan kesehatan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian Andreyanto (2018) mendukung hasil hipotesis kedua, dimana semakin baik tingkat kesehatan kerja dan kepedulian perusahaan terhadap kesehatan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Program K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dengan upaya meningkatkan kualitas program K3 dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Program K3 memengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,5%.

PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro didirikan pada pertengahan tahun 2019. Bergerak di bidang kontraktor kelistrikan yang pekerjaannya berhubungan langsung dengan tenaga listrik, konstruksi kelistrikan dan ketinggian. Potensi bahaya yang terdapat pada pekerjaan sangat besar yaitu tersengat aliran listrik, kemungkinan terjatuh pada saat melakukan perbaikan di konstruksi kelistrikan yang ada pada ketinggian yang membahayakan, tertimpa peralatan kerja atau material yang digunakan pada saat proses pekerjaan sedang berlangsung, tertular penyakit dan resiko membahayakan lainnya. PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro sangat mengutamakan keselamatan dan kesehatan karyawannya, salah satunya dengan cara menyediakan fasilitas penunjang kesehatan seperti kantor yang memadai dengan adanya penambahan ruang istirahat dan tempat ibadah yang nyaman dan terdaftar sebagai anggota BPJS. PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro juga menyediakan fasilitas penunjang keselamatan seperti perlengkapan dan peralatan kerja yang sesuai peraturan K3 yang berlaku seperti pakaian kerja, helm, sarung tangan, sepatu dan juga masker dan menerapkan sistem manajemen K3.

Program K3 juga membutuhkan dukungan dari karyawan. Jika program K3 tidak didukung karyawan, maka kecelakaan dan kasus penyakit akibat kerja akan sering terjadi sehingga merugikan karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka absen dari kerja, turunnya hasil kerja, dan berkurangnya waktu untuk bekerja yang pada akhirnya menurunkan pendapatan karyawan dan menurunkan efektivitas penyelesaian tugas secara

keseluruhan. Apabila terjadi kecelakaan yang diakibatkan pekerjaan, perusahaan harus menanggung biaya kecelakaan kerja langsung maupun tidak langsung. Kelalaian perusahaan dalam penerapan program K3 dan juga karyawan yang tidak taat prosedur K3 yang telah diterapkan akan mengarah pada adanya kecelakaan.

PENUTUP

¹⁵ Keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel tersebut memengaruhi baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Keduanya bergabung program K3. Program K3 ²¹ mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin bagus pelaksanaan program K3 di PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Saran yang bisa diberikan adalah mempertahankan dan meningkatkan program K3 yang telah diterapkan selama ini untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan pada saat bekerja atau penyakit akibat kerja yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. PT. Ikhlas Mulia Teknik Nusantara Bojonegoro senantiasa memperhatikan keselamatan kerja karyawannya dengan cara melakukan pemeriksaan dan pemeliharaan secara berkala terhadap fasilitas kantor, perlengkapan dan peralatan kerja. Memberikan bekal pengetahuan dan wawasan atau pelatihan tentang K3 secara rutin dan terjadwal. Seluruh karyawan diharapkan selalu memakai APD saat bekerja dan memperhatikan prosedur pekerjaan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Andreyanto, Renaldo, 2018. *Pengaruh Program K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: FE Universitas Sanata Dharma.

Anjani, Mersya, 2014. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT.International Power Mitsui Operation And Maintenance*. Indonesia: Jurnal Administrasi Bisnis.

Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman Praktek Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*: Rajawali Press, Jakarta.

Hasibuan, SP., Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*_Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu., 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Manullang, M., *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, cet. 9.

Moenir, A.S., 2006. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*: PT.Gunung Agung, Jakarta.

Nazir, M., 2005. *Metode Penelitian*: Ghalia Indonesia, Jakarta.

Prigia, Sintia, 2021. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Keluarga Elektro 2014 Bojonegoro*. Bojonegoro: FE STIE Cendekia.

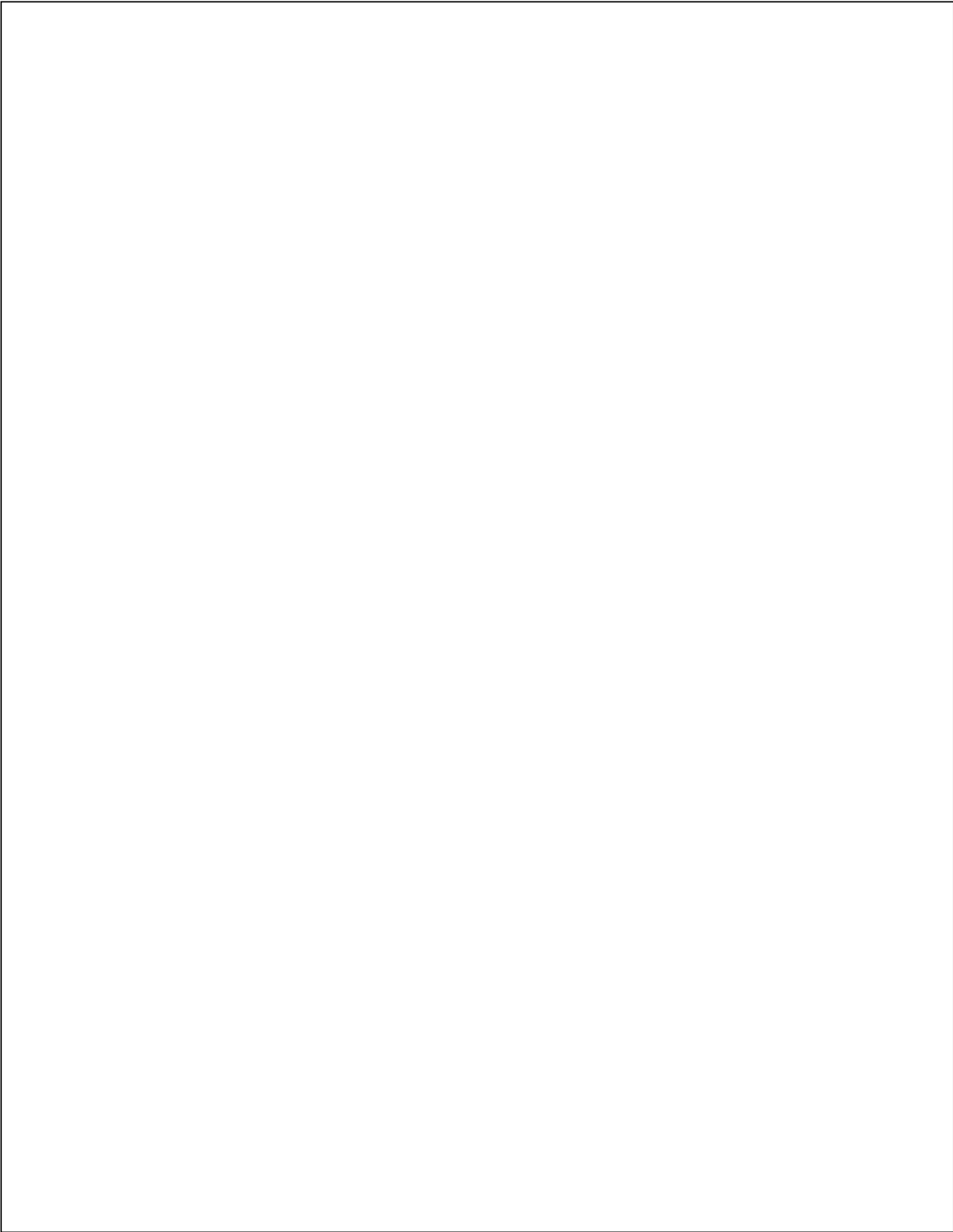
Setiawan, Johan, 2020. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Cikokol*. Skripsi tidak diterbitkan.Tangerang: FB Universitas Buddhi Dharma.

Situmorang dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press

Sucipto, 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*: Pustaka Baru, Yogyakarta.

Syafi'l, M., Fauzi, 2008. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali 1 Unit Krebet Baru Bululawang Malang*. Malang: FE UIN.

Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*: Salemba Empat, Jakarta.



PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA

ORIGINALITY REPORT

17%
SIMILARITY INDEX

15%
INTERNET SOURCES

10%
PUBLICATIONS

7%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 etheses.uin-malang.ac.id 1%
Internet Source

2 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur 1%
Student Paper

3 text-id.123dok.com 1%
Internet Source

4 eprints.perbanas.ac.id 1%
Internet Source

5 ejournal.umpwr.ac.id 1%
Internet Source

6 Submitted to Universitas Wiraraja 1%
Student Paper

7 123dok.com 1%
Internet Source

8 eprints.iain-surakarta.ac.id 1%
Internet Source

9	Internet Source	1 %
10	repository.usu.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Indiana University Student Paper	1 %
13	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
14	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
15	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
16	laakfkb.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
17	Tri Ariprowo, Dini Marita Sari, Sukaris Sukaris. "The Role of Motivation, Work Discipline and Training in Improving Employee Performance", INNOVATION RESEARCH JOURNAL, 2021 Publication	<1 %
18	docplayer.info Internet Source	<1 %

repository.upi.edu

19

Internet Source

<1 %

20

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

21

pdffox.com

Internet Source

<1 %

22

repository.uki.ac.id

Internet Source

<1 %

23

Abdul Azis R, Irwam Pakkawaru, Uswatun Hasanah, Ibrahim R. Mangge. "Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Mahasiswa Pada Kedai Kopma Al-Iqtishad IAIN Palu", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020

Publication

<1 %

24

ejournal.ust.ac.id

Internet Source

<1 %

25

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

26

repository.unej.ac.id

Internet Source

<1 %

27

repository.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

28

www.researchgate.net

Internet Source

<1 %

29

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

30

sintaestermanopo.blogspot.com

Internet Source

<1 %

31

Chinta Yolanda Sari, Lina Sinta Bela Sinambela, Rindu Utami, Silvia Ayustin, Alibta Wilona Claresta. "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan, 2023

Publication

<1 %

32

Vita Rinika, Triana Ananda Rustam. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO PERDANA LLOYD BATAM", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

<1 %

33

Candra Nur Akbal, Syahnur Said, Rusjdin Rusjdin. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On