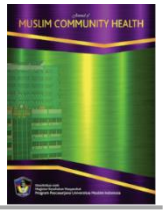
Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2022. Vol. 3, No. 1. Page 11-23
https://doi.org/10.52103/jmch.v3i1.782
OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muslim Indonesia
Journal Homepage:
https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch



Original Article

Pengaruh Penerapan K3 Dengan Kinerja pada Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar

The Effect of Occupational Health and Safety Implementation with Performance on Workers Through Job Satisfaction at PT. PLN (Persero) Power Customer Service Unit (ULP) Makassar City

*Zahra Istiqamah[1], Yahya Thamrin[2], Suharni[1]

[1]*Magister Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia*
[2]*Fakultas Kesehatan Masyarakat, Hasanuddin University, Makassar, Indonesia*

**Email corresponding author: zahraistiqamah@gmail.com*

Received: 20 November 2021
Accepted: 22 Januari 2022

ABSTRACT

Background: The needs of workers in carrying out their work need to be protected by a safe, comfortable and peaceful work environment because it will create a desire to work well. The more available work safety facilities, the less the possibility of work accidents. In addition to occupational safety, occupational health is also an important factor. Occupational health refers to being free from physical and mental disorders that can come from the work environment. Occupational Health and Safety can affect worker performance and job satisfaction. The purpose of this study is to determine the effect of the application of occupational safety and health with performance on workers through work in a state-owned company customer service unit in Daya Makassar City 2021.
Methods: Quantitative research with a cross-sectional study approach. The sample in this research is 104 workers. Data analysis using path analysis.
Results: The results in this study there is no significant effect of work safety on job satisfaction with a significance value of 0.442 > 0.05, there is a significant effect of health on job satisfaction with a significance value of 0.014 > 0.05, there is no significant effect of work safety on worker performance with a significance value of 0.070 > 0.05, there is no significant effect of health on worker performance with a significance value of 0.062 > 0.05, there is a significant effect of job satisfaction on worker performance with a significance value of 0.000 < 0.05.
Conclusion: There is no significant effect on job safety on job satisfaction, there is a significant effect on job satisfaction, there is no significant effect on job safety on worker performance, there is a significant effect on job satisfaction, there is a significant effect on job satisfaction for workers in state-owned companies Makassar City Power Customer Service Unit.

Keywords: *Occupational Safety and Health; Worker Performance; Job Satisfaction*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2022. Vol. 3, No. 1. Page 11-23
https://doi.org/10.52103/jmch.v3i1.782
OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

ABSTRAK

Latar Belakang: Kebutuhan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram, karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan kerja yang menunjuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat mempengaruhi kinerja pada pekerja serta kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penerapan K3 dengan Kinerja pada Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) (Unit Layanan Pelanggan) ULP Daya Kota Makassar.
Metode: Penelitian kuantitiatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel pada penelirian ini adalah 104 pekerja. Analisis data menggunakan *path analysis*.
Hasil: Hasil dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikasi 0,442 > 0,05, terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikasi 0,014 > 0,05, tidak terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja pada pekerja dengan nilai signifikasi 0,070 > 0,05, tidak terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja pada pekerja dengan nilai signifikasi 0,062 > 0,05, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pekerja dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05.
Kesimpulan: Tidak terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja pada pekerja, tdak terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja pada pekerja, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar.

***Kata Kunci**: K3; Kinerja ; Kepuasan Kerja*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung serta penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan dalam menghasilkan suatu kinerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan dampak yang positif terhadap perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik akan menghasilkan dampak negatif terhadap perusahaan. Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan, jadi setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik serta selalu memperhatikan kebutuhan, keinginan, keamanan dan kesehatan karyawannya yang menjadi dasar tercapainya kinerja yang baik.

Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram, karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan kerja yang menunjuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dan sangat penting karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

Program K3 diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluahan pekerjaan yang tinggi. Dengan dicapainya kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Di setiap perusahaan lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non manusia yang dimiliki. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Undang-undang tersebut menekankan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan program kesehatandan keselamatan kerja sebagai hak tenaga kerja. Secara spesifik, pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dan sangat penting karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena perusahaan akan mampu mencapai atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, dan lain-lain dapat memberikan suatu kontribusi yang optimal atau tidak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja pada suatu organisasi dapat berpengaruh besar terhadap kualitas para pekerja untuk menghasilkan banyak dampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja ini dapat dilihat dari tingkat absensi, perputaran atau pergantian tenaga kerja, semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Data dari Departemen Kesehatan menunjukkan total angka dari jumlah kasus kecelakaan akibat kerja dari tahun 2011 sebesar 9.891 kasus, 2012 sebesar 21.735 kasus, 2013 sebesar 35.917, 2014 sebesar 24.910 (Kemenkes RI 2015). Hal tersebut menjelaskan bahwa aturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan industri masih perlu ditingkatkan agar mengalami penurunan kasus mengenai kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi bagian penting dari seluruh proses manajemen yang berguna untuk memastikan tetap beroperasinya perusahaan dalam jangka panjang serta dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan, pemberian sarana dan fasilitas pendukung juga sangatlah diperlukan

Dari penjelasan mengenai program K3 diatas dapat dilihat hubungan antara program K3 dan kinerja karyawan yaitu program K3 sebagai salah satu program yang sangat penting bagi perusahaan karena kesehatan dan keselamatan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang sehat jasmani dan rohani ialah karyawan yang cenderung memiliki kinerja yang optimal dibandingkan dengan karyawan yang tidak sehat cenderung lebih malas atau tidak bisa bekerja.

K3 juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja. Jika kepuasan kerja pada pekerja terjamin, maka produktivitas kerja pekerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pada pekerja, semakain puas pekerja pada suatu perusahaan maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya.

Perusahaan Listrik Negara atau PT.PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha penyediaan dan pendistribusian tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit listrik ke pengguna akhir yaitu kawasan industri, komersial, pemukiman maupun sarana publik dengan harga yang terjangkau. Bekerja diperusahaan ini sangat memerlukan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

perlindungan yang memadai. Pekerja perlu meningkatkan pemakaian alat pelindung diri agar lebih terlindungi dari bahaya listrik atau kemungkinan kecelakaan lain. Melihat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh energi listrik ini, maka PT. PLN (Persero) sangat mementingkan segi keamanan karyawan dengan melakukan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang optimal untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik.

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Daya merupakan salah satu Perusahaan Milik Negara yang memberikan pelayanan secara langsung kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam penyedia jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik PLN di Kota Makassar. PLN Unit Layanan Pelanggan Daya berada di bawah pengawasan PLN Makassar Utara bersama tiga Unit Layanan Pelanggan lainnya yaitu Karebosi, Maros dan Pangkep. Dari empat Unit Layanan Pelanggan yang ada di PLN Area Makassar Utara, Unit Layanan Pelanggan Daya menguasai beberapa wilayah atau kecamatan diantaranya adalah Tamalanrea, Biringkanaya dan Marusu.

Berdasarkan uraian, maka ketertarikan penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Penerapan K3 dengan Kinerja pada Pekerja melalui Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar Tahun 2021.

METODE

Pendekatan penelitian yang diambil adalah penelitian kuantitiatif dengan pendekatan cross sectional study. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penerapan K3 dengan kinerja pada pekerja melalui kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar. Lokasi penelitian adalah di PT. PLN (Persero) ULP Daya yang terletak di Jalan Jl. Batara Bira No.3, Pai, Kec. Biringkanaya Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2021. Populasi pada penelitian ini adalah 104 pekerja pekerja. Untuk lebih memperoleh hasil penelitian yang lebih baik, peneliti mengambil sampel seluruh populasi (*exhaustive sampling*) yaitu pekerja yang bersedia menjadi responden dan hadir pada saat penelitian. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan K3 dengan kinerja pada pekerja melalui kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar diperoleh data:

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Variabel Penelitian

Variabel		n	%
Bagian Bidang	Transaksi Energi	9	8,7
	Pelayanan	18	17,3
	Manajer	1	1
	K3	1	1
	Billman dan *Back Office*	38	36,5
	Teknik	28	26,9
	Security	5	4,8
	Driver	1	1
	Cleaning Service	3	2,9

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Umur	< 20 Tahun	1	1
	20-29 Tahun	29	27,9
	30-39 Tahun	28	26,9
	40-49 Tahun	34	32,7
	>/= 50 Tahun	12	11,5
Jenis Kelamin	Laki-laki	86	82,7
	Perempuan	18	17,3
Masa Kerja	< 5 Tahun	17	16,3
	>/= 5 Tahun	87	83,7
Pendidikan Terakhir	SMP	1	1
	SMA	38	36,5
	SMK	23	22,1
	STM	11	10,6
	D3	8	7,7
	S1	23	22,1
Keselamatan Kerja	Terpenuhi	67	64,4
	Tidak Terpenuhi	37	35,6
Kesehatan Kerja	Terpenuhi	70	67,3
	Tidak Terpenuhi	34	32,7
Kepuasan Kerja	Puas	65	62,5
	Tidak Puas	39	37,5
Kinerja pada Pekerja	Terpenuhi	56	53,8
	Tidak Terpenuhi	48	46,2

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui dari 104 responden menunjukkan kelompok bagian bidang yang paling banyak adalah bagian Billman dan Back Office sebanyak 38 orang (36,5%), disusul bagian Teknik sebanyak 28 orang (26,9%), kemudian Pelayanan sebanyak 18 orang (17,3%), dilanjutkan bagian transaksi energi sebanyak 9 orang (8,7%), bagian security sebanyak 5 orang (4,8%), bidang cleaning service sebanyak 3 orang (2,9%) sedangkan bagian bidang yang paling terkecil adalah manajer, K3 dan driver yang masing-masing berjumlah 1 orang (1%). Dari 104 responden menunjukkan kelompok umur yang paling banyak adalah kelompok usia antara 40-49 tahun sebanyak 34 orang (32,7%), disusul kelompok usia antara 20-29 tahun sebanyak 29 orang (27,9%) kemudian kelompok usia antara 30-39 tahun sebanyak 28 orang (26,9%) dan kelompok usia antara >/= 50 Tahun sebanyak 12 orang (11,5%) sedangkan kelompok usia terkecil < 20 tahun sebanyak 1 orang (1%). Dari variabel jenis kelamin responden lebih didominasi oleh laki-laki sebanyak 86 orang (82,7%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (17,3%). Karakteristik status masa kerja dengan kategori >/= 5 Tahun sebayak 87 orang (83,7%) dan kategori < 5 Tahun sebanyak 17 orang (16,3%). Karakteristik pendidikan terakhir dengan kategori SMA sebanyak 38 orang (36,5%), dengan kategori SMK dan S1 sebanyak 23 orang (22,1%), dengan kategori STM sebanyak 11 orang (10,6%), dengan kategori D3 sebanyak 8 orang (7,7%) dan dengan kategori SMP sebanyak 38 orang (1%).

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa persepsi responden mengatakan keselamatan kerja terpenuhi berjumlah 67 orang (64,4%) dan keselamatan kerja tidak terpenuhi berjumlah 37 orang (35,6%). Persepsi responden mengatakan kesehatan kerja terpenuhi berjumlah 70 orang (67,3%) dan kesehatan kerja tidak terpenuhi berjumlah 34 orang (32,7%). Persepsi responden mengatakan puas berjumlah 65 orang (62,5%) dan mengatakan tidak puas berjumlah 39 orang

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

(37,5%). Persepsi responden mengatakan kinerja pada pekerja terpenuhi berjumlah 56 orang (53,8%) dan mengatakan tidak terpenuhi berjumlah 48 orang (46,2%).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 2. Uji Persamaan Model 1 dan 2

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	20,573	2.246		9,158	0,000
	Skor Keselamatan Kerja (X1)	0,120	0,155	0,130	0,772	0,442
	Skor Kesehatan Kerja (X2)	0,328	0,131	0,420	2,499	0,014
2	(*Constant*)	11,481	1,253		9,164	0,000
	Skor Keselamatan Kerja (X1)	0,117	0,064	0,220	1,829	0,070
	Skor Kesehatan Kerja (X2)	0,105	0,056	0,233	1,887	0,062
	Skor Kepuasan Kerja (Y1)	0,283	0,041	0,491	6,910	0,000

Sumber: Data Primer, 2021

Dari tabel diatas, pada no. 1 menunjukkan nilai konstanta 20,573 bermakna apabila keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2) bernilai tetap atau konstan atau bernilai nol maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 20,573. Nilai keselamatan kerja (X1) sebesar 0,130 memberi makna apabila keselamatan kerja (X1) bertambah 1 poin, maka kepuasan kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0,130. Nilai kesehatan kerja (X2) sebesar 0,420 memberi makna apabila kesehatan kerja (X1) bertambah 1 poin, maka kepuasan kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0,420.

Pada no. 2 menunjukkan nilai konstanta 11,481 bermakna apabila skor keselamatan kerja, skor Kesehatan kerja dan skor kepuasan kerja berniai tetap atau konstan atau bernilai nol maka kinerja pada pekerja akan meningkat sebesar 11,481. Nilai keselamatan kerja (X1) sebesar 0,220 memberi makna bahwa apabila keselamatan kerja (X1) bertambah 1 poin, maka kinerja pada pekerja (Y2) akan meningkat sebesar 0,220. Nilai kesehatan kerja (X2) sebesar 0,233 memberi makna apabila kesehatan kerja (X2) bertambah 1 poin, maka kinerja pada pekerja (Y2) akan meningkat sebesar 0,233. Nilai kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,491 memberi makna bahwa apabila kepuasan kerja (Y1) bertambah 1 poin, maka kinerja pada pekerja (Y2) akan meningkat sebesar 0,491.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Koefisien Jalur	*Standardized Coeficient*	T hitung	Ket
Keselamatan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	0.283	0,772	H1 ditolak
Kesehatan Kerja (X2) →Kepuasan Kerja (Y1)	0.117	2,499	H2 diterima
Keselamatan Kerja (X1) →Kinerja pada Pekerja (Y2)	0.105	1,829	H3 ditolak
Kesehatan Kerja (X2) → Kinerja pada Pekerja (Y2)	0.120	1,887	H4 ditolak
Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja pada Pekerja (Y2)	0.328	6,910	H5 diterima

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4 didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,772 dengan nilai signifikansi 0,442 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,192 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,283 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 ditolak.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 2,499 dengan nilai signifikansi 0,014 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,192 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,117 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 2 diterima.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 1,829 dengan nilai signifikansi 0,070 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,192 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,105 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 3 ditolak.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,233 dengan nilai signifikansi 0,062 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,192 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,120 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 4 ditolak.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,491 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,192 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,328 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 5 diterima.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

DISKUSI

Pengaruh Penerapan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,772 dengan nilai signifikansi 0,070 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,192 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,283 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan (Supono, Astuti, dan Darnoto 2017) hasil uji korelasi *chi square* antara pelaksanaan keselamatan kerja dengan kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Djitoe Surakarta diperoleh *p-value* =0,000 (*p-value*<0,050) sehingga Ha diterima dan nilai koefisien korelasi (r) 0,618 dengan tingkat keeratan pengaruh yang kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan.

Serta penelitian dari (Sihotang, Tobing, dan R 2016) dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. IMP" dari penelitian tersebut, mendapatkan hasil yang mana menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS sebagai alat analisis dan menggunakan 30 karyawan PT. IMP sebagai sampel. Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Selain itu, juga terdapat perbedaan yaitu tambahan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian dari (Batubara 2017) berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antarapersepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh koefisien Rxy = 0.371 p= 0.043 < 0,050. Artinya semakin positif persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya semakin negatif persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada pekerja. Hal tersebut disebabkan apa bila pekerja mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahan, maka pekerja akan merasa aman, sehingga pekerja memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, dimana setiap individu menginginkan jaminan keselamatan disaat bekerja. Selain itu, pekerja biasanya mendapatkan sosialisasi mengenai K3. Semakin banyak aspek-aspek keselamatan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang timbul pada individu tersebut.

Pengaruh Penerapan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 2,499 dengan nilai signifikansi 0,014 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,192 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,117 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 2 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Ambari, M, dan Anggaraini 2021) dengan kriteria tingkat signifikan penelitian < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikan sebesar 0,001 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Berdsarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan secara parsial kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Penelitian dari (Rohmah dan Widiartanto 2020) hasil analisis jalur pengaruh variabel kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai pengaruh total sebesar 0,710. Sehingga hipotesis kedelapan yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja melalui kepuasan kerja diterima.

Penelitian dari (Nasution dan Ichsan 2020) responden dan metode analisis yang dipakai adalah analisis regresi linier sederhana dimana konstanta sebesar 6,541 yang artinya menunjukkan bahwa jika variabel konstanta maka tingkat variabel kinerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 0,771 yang artinya jika keselamatan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,771, kedua variabel ini saling memiliki hubungan keterikatan yang positif terhadap kinerja karyawan serta memiliki nilai signifikannya adalah 0,000 < dari 0,005. Hasil analisis Uji t menghasilkan nilai t_{Hitung} adalah sebesar 7,366 lebih besar dari nilai t_{Tabel} sebesar 2,763, artinya variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Program kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang dapat timbul dari pekerjaan atau lingkungan kerja. Pencegahan atau pengendalian penyakit akibat kerja dapat diminimalisirkan oleh perusahaan, seperti pemberian alat pelindung diri yang digunakan dalam bekerja agar karyawan terhindar dari segala kecelakaan yang dapat terjadi. kesehatan karyawan dalam bekerja dapat memupuk rasa kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang.

Pengaruh Penerapan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pada Pekerja di PT. PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 1,829 dengan nilai signifikansi 0,070. Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,192 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,105 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 3 ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Saleh, Cahyadi, dan Suriah 2019) berdasarkan hasil uji analisis path pada penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan memiliki pengaruh terhadap produktivitas dengan p value = 0.032 < 0.05 dengan nilai koefisien -0.248.

Serta penelitian yang dilakukan oleh (Abdurrachman 2020) Koefisien regresi pada variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,496 (49,6%) menunjukkan bahwa pelaksanaan program-program keselamatan kerja mampu memberikan dampak pada peningkatan kinerja pekerja (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien yang bertanda positif. Dengan demikian dapat diartikan bahwa program-program keselamatan kerja yang dilaksanakan dengan baik dapat digunakan sebagai pendorong peningkatan kinerja pekerja (Y).

Penelitian dari (Setiawan 2018) hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,217 sebagaimana diperlihatkan oleh

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 2,593 lebih besar dari ttabel 1,960 dan nilai probabilitas sebesar 0,000, Sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (0,000 < 0,05) artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel keselamaten kerja (X1) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y).

Keselamatan kerja ini mencakup kondisi tempat kerja yang meliputi sistem penerangan, penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan. Selain itu juga mencakup kondisi kerja yang meliputi kondisi fisik (tata letak peralatan kerja, penyediaan perlengkapan perlidungan tenaga kerja) dan kondisi psikologis (asuransi tenaga kerja). Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. PT. PLN (Persero) ULP Daya sudah memiliki penataan kelengkapan yang baik dan memiliki penerangan lampu yang tepat untuk menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja. Kondisi perlengkapan sebagai pencegahan kondisi darurat juga tersedia seperti P3K, tabung APAR (alat pemadam kebakaran). Selain itu perlengkapan sebagai perlindungan karyawan terhadap kondisi fisiknya sudah memadai juga memberikan tunjangan bagi karyawannya sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan seperti asuransi untuk tenaga kerja.

Pengaruh Penerapan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pada Pekerja di PT. PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,233 dengan nilai signifikansi 0,062 hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel 0,192 dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,120 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pada kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 4 ditolak.

Penelitian ini sejalan penelitian dari (Wibowo dan Utomo 2016),berdasarkan analisis path dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai pengaruh tidak langsung variabel kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening > nilai pengaruh langsung variabel kesehatan kerja terhadap kinerja, 0,483 > 0,318. Dengan demikian pernyataan hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis di atas maka memberikan suatu bukti bahwa kesehatan kerja secara tidak langsung memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Saleh, Cahyadi, dan Suriah 2019) berdasarkan hasil uji analisis path pada penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas dengan p value = 0.246 > 0.05 dengan nilai koefisien 0.171.

Berbeda dengan penelitian dari (Nur dan Oktafia 2017) berdasarkan nilai signifikansi dari output di nilai signifikansi Kesehatan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.

Penelitan dari (Amin 2019) berdasrkan hasil pengujian didapatkan nilai t statistik 0,534 lebih kecil dari nilai t tabel 1,960 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel Kesehatan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,086 menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Marom dan Sunuharyo 2018) hasil uji t antara variabel Kesehatan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan thitung > ttabel (3,226 > 1,99085) yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian dari (Ardiansyah, Sunardi, dan Santoso 2019) terdapat hubungan secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), Keselamatan Kerja (X4) dan Kesehatan Kerja (X5) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y), dengan kekuatan hubungan (koefisien korelasi) sebesar 0,883. Bentuk hubungan ditunjukkan dalam persamaan regresi Y = 2,839 + 0,285X1+ 0,040X2 + 0,150X3 +0,044X4 + 0,093X5. Nilai kontribusi hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), Keselamatan Kerja (X4) dan Kesehatan Kerja (X5) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) secara simultan sebesar 78,1% dan 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian dari (Sasmita 2021) diperoleh koefesien regresi kesehatan kerja sebesar 0,368 dengan nilai signifikasi sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Dan untuk hasil perhitungan T_{hitung} = 3,937 dan T_{tabel} = 2,011. Sehingga dapat disimpulkan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Maka variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pada pekerja. Apabila kinerja bagi pekerjanya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal. Sarana kesehatan tenaga kerja mencakup penyediaan air bersih yang berada di perusahaan sudah memadai. Sarana kamar mandi/WC yang berada di perusahaan sudah memadai dan bersih. Namun fasilitas kesehatan tidak disediakan karena jika terjadi kecelakaan maupun pemeriksaan kesehatan hanya dibawa ke rumah sakit atau puskesmas terdekat. Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja, kinerja pada pekerja dapat meningkat dengan bersihnya lingkungan kerja yang tidak mengganggu proses kegiatan kerja pada pekerja tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Pekerja di PT. PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,491 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel 0,192 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu 0,328 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan Daya (ULP) Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 5 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan (Dundo 2018) diperoleh nilai p value 0,005 yang berarti terdapat hubungan signifikan antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja petugas kesehatan lingkungan di puskesmas se kota Gorontalo ($p < 0.05$).

Penelitian dari (Gusriani 2018) kepuasan terhadap pekerjaan (p=0,000) dan kepuasan terhadap rekan kerja (p=0,003) yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Sedangkan, kepuasan kerja kumulatif juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar (p=0,047). Kepuasan terhadap pekerjaan (p=0,000) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai dan berpengaruh secara dominan dengan nilai p=0,000 (p<0,05).

Penelitian dari (Wijaya 2018) kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai t hitung 7, 945 yang lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,996 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Namun, ada beberapa pekerja

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

yang kadang absen saat bekerja padahal pekerjaan mereka masih ada dan langsung pulang padahal masih di jam kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja pada pekerja, tdak terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja pada pekerja, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrachman, Faris. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja (Studi Kasus: Proyek Bendung dan Pompa Air Tanpa Motor Kecamatan Pasongsongan Kabupaten Sumenep)." Universitas Wiraraja.

Ambari, Wafiqah, Agussalim M, dan Meri Dwi Anggaraini. 2021. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kunango Jantan Padang Pariaman." *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)* 3 (2): 375–92.

Amin, Firqiyatul Makhfudloh. 2019. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Kediri." *Journal of Industrial Engineering and Management* 4 (1).

Ardiansyah, Barry, Sunardi Sunardi, dan Budi Santoso. 2019. "Analisis Hubungan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Dengan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Di Pt. Indonesia Multi Colour Printing)." *TEKMAPRO* 14 (1) https://doi.org/https://doi.org/10.33005/tekmapro.v14i1.28.

Batubara, Royhan Ryanwar. 2017. "Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan." Medan: Universitas Medan Area.

Dundo, Tuti Amanah. 2018. "Hubungan Kelelahan Kerja dan Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan Lingkungan di Puskesmas Se Kota Gorontalo." Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.

Gusriani. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017." Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Kemenkes RI. 2015. *InfoDATIN*.

Marom, Eggy Aufal, dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 60 (1).

Nasution, Lukman, dan Reza Nurul Ichsan. 2020. "Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan." *Journal of Education,*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Humaniora and Social Sciences (JEHSS) 3 (2): 452–58.

Nur, Muhammad, dan Chania Dwi Oktafia. 2017. "Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri." Riau: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Rohmah, Dyah Nikmahtu, dan Widiartanto. 2020. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Inspeksi Dan Pemeliharaan PT Haleyora Power Salatiga)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 9 (1).

Saleh, Lalu M, Anggih Trii Cahyadi, dan Suriah Suriah. 2019. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kelelahan, Kecelakaan dan Produktivitas Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim* 2 (1). https://doi.org/https://doi.org/10.30597/jkmm.v2i1.10700.

Sasmita, Siti Inna. 2021. "Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kabupaten Pemalang Tahap (II)." Universitas Pancasakti Tegal.

Setiawan, Iwan. 2018. "Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten)." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* 2 (1): 1–19.

Sihotang, K. P, J Tobing, dan Lumbantoruan R. 2016. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT IMP. Fundam Manag J." 1 (1): 1–13.

Supono, Endro, Dwi Astuti, dan Sri Darnoto. 2017. "Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta." Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wibowo, Endro, dan Hardi Utomo. 2016. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)." *Among Makarti* 9 (1): 38–59. https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126.

Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas." *AGORA* 6 (2).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license