Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 *p*-ISSN: 2656-6885

https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm

MEDIASI RISIKO KECELAKAAN KERJA: PENGARUH KEPATUHAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

Mediation of Occupational Accident Risk: Influence of Occupational Health and Safety (OHS) and Work Motivation on Employee Performance at PT PLN (Persero) UP3 North Makassar

Resjan Manaya[1*], Muhammad Yusuf Saleh[2], Herminawty Abubakar[2]

[1]PT PLN Persero UP3 Makassar Utara

[2]Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: resjan91@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung kepatuhan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta motivasi kerja dan kemudian mengetahui pengaruh tidak langsung kepatuhan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja melalui risiko kecelakaan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Analisis data yang digunakan menggunakan Smart PLS menganalisis outer model, inner model dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja berpengaruh terhadap risiko kecelakaan kerja dan kinerja. Kepatuhan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja melalui risiko kecelakaan kerja.

Kata Kunci: Kepatuhan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Risiko Kecelakaan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the direct effect of Occupational Health and Safety (OHS) and work motivation and then determine the indirect effect of compliance, occupational safety and health and work motivation on performance through the risk of work accidents. The research method used is to use a quantitative research approach. Quantitative research is a study that basically uses a deductive-inductive approach. The data analysis used to use Smart PLS analyzes the outer model, inner model and hypothesis testing. The results showed that compliance, occupational health and safety and work motivation affect the risk of work accidents and performance. Compliance, occupational health and safety and work motivation also affect performance through the occupational accident risk.

***Keywords**: Compliance, Occupational Health and Safety, Work Motivation, Occupational Accident Risk, Employee Performance*

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. 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. 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. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam

pengelolaan sumber daya, 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 (Huzain, 2021). Keberadaan manusia merupakan salah satu sumber daya penggerak utama bagi setiap pelaksanaan operasional dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, pemberian rasa aman dan nyaman serta pengembangan sumber daya karyawan merupakan strategi utama organisasi dalam upaya mencapai target-target perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang profesional tidak hanya memastikan efisiensi dan perencanaan yang baik, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan pengembangan karyawan, yang pada gilirannya akan membantu mencapai tujuan bisnis organisasi. Sebagai perusahaan yang baik dan ingin tetap mempertahankan posisinya, maka menjadikan karyawan perusahaan sebagai aset penting dan terpenting bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian bagi karyawannya, dan hasil kerja karyawan akan terus meningkat yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan.

Dalam hali ini, salah satu kebutuhan utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan adalah program keselamatan dan kesehatan kerja dari semua karyawan di perusahaannya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan serta kondisi kesehatan karyawan bukan hanya akan merugikan karyawan itu sendiri, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Malayu (2017: 188), mengatakan bahwa "Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.

Salah satu bentuk kontrol preventif adalah pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), merupakan dua hal yang tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, dan lingkungannya serta teknik melakukan pekerjaan. Kesehatan kerja yang menyangkut dengan kesehatan baik jasmani maupun rohani, serta lingkungan kerjanya. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan sehingga mereka akan menyadari pentingnya pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi dirinya maupun perusahaan Zebua (2022).

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka pegawai akan merasa aman dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan supaya target pekerjaan tercapai. Tentunya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2017: 276), Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang tidak dapat dilihat secara kasat mata yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Untuk mencapai hasil yang baik maka diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja supaya termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Perusahaan yang menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus peduli dengan perlindungan pekerja lapangan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Pekerja yang melakukan pekerjaan ini harus dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Pekerja lapangan harus selalu menggunakan alat pelindung diri yang ditentukan untuk pekerjaan lapangan. Oleh karena itu, karyawan perlu memahami Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk meningkatkan kinerja pekerja di masa depan. (Zebua, 2022)

PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara merupakan salah satu unit perusahaan dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam melaksanakan/menjalankan bisnis inti atau bisnis lain yang terkait harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan, dituntut untuk semakin meningkatkan kinerja yang handal dalam memenuhi tuntutan stakeholder. Dimana PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Makassar Utara terdiri dari 4 unit Pelayanan pelanggan, yakni: ULP Karebosi, Daya, Maros dan Pangkep, dengan total karyawan sebanyak 130 orang, 93 pegawai laki-laki dan 37 perempuan tentu memiliki tantangan pekerjaaan seperti jatuh dari tempat tinggi, risiko terkena tegangan arus listrik, memasang atau memperbaiki tiang listrik di jalan bebas hambatan dan lain sebagainya. Untuk menghindari kecelakaan di tempat kerja, karyawan lapangan disarankan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang ada. Pekerja lapangan harus mengenakan helm pelindung, masker, sepatu safety, sarung tangan, pakaian kerja, memasang tali/sabuk pengaman ke pinggang dan alat pelindung lainnya saat bekerja di instalasi ketenagalistrikan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan pegawai, permasalahan Keselamatan Kerja dan Kinerja di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara data tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat risiko kecelakaan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara masih tergolong tinggi yakni jumlah laporan Kondisi Lingkungan Kerja yang Tidak Aman (Unsafe Condition) sebanyak 260 temuan dan laporan terkait perilaku tidak aman atau safety (Unsafe Act) sebanyak 66 temuan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepatuhan terhadap prosedur K3, motivasi kerja yang rendah dan penerapan keselamatan dan Kesehatan

kerja yang belum maksimal akhirnya permasalahan tersebut berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan data kinerja PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Makassar Utara Tahun 2021, maka terlihat bahwa kinerja PT. PLN belum optimal. Tidak optimalnya kinerja PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Makassar Utara disebabkan karena Level Kepatuhan dari pegawai belum maksimal. Selain itu kurangnya kesadaran, kepatuhan, dan pemahaman terkait risiko keselamatan karyawan dalam bekerja, hal ini disebabkan karena PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara kurang pemahaman dari pelatihan-pelatihan terkait dengan materi atau aturan mengenai K3, sehingga berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan dan pegawai.

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 efisiensi. 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. Baka (2022). Moekijat, 2007 menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Permasalahan kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, terutama di tengah persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, tidak hanya dibutuhkan kerja keras tetapi juga kerja cerdas. Tingkat kinerja dapat diukur dengan menggunakan rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini berfungsi sebagai indeks kinerja yang memungkinkan perbandingan antara produktivitas suatu bagian atau proses dengan kondisi sebelumnya.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja ini menjadi ukuran keberhasilan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan meningkat atau tinggi, dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut berhasil. Sebaliknya, jika kinerja karyawan kurang atau menurun, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, manajemen kinerja yang efektif dan pengukuran kinerja yang akurat sangat penting dalam menentukan arah dan keberhasilan perusahaan di dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini.

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.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Susanti & Sugianto (2019) dengan judul Analisa Pengaruh Iklim Dan Sistem Manajemen K3 Terhadap Perilaku K3 Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh antara iklim K3 terhadap perilaku secara signifikan, kolerasinya sangat kuat dan hasil lainnya adanya pengaruh signifikan sistem manajemen k3 terhadap perilaku k3 dengan kolerasi lemah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanti (2022) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi, pendidikan dan pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pendidikan dan pelatihan melalui kompetensi menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung kepatuhan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta motivasi kerja dan kemudian mengetahui pengaruh tidak langsung kepatuhan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja melalui risiko kecelakaan kerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepatuhan, K3, motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai) melalui mediasi risiko kecelakaan kerja. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variable-variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksirkan dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin. Desain bersifat spesifik dan detail karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya.

Waktu penelitian yang digunakan selama melakukan penelitian hingga selesainya penyusunan tesis diperkirakan kurang lebih Tiga bulan dimulai dari bulan April 2024. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara yang beralamat di Jl. Gunung Latimojong

No.6, Gaddong, Kec. Bontoala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90156.

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2013). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara yang berjumlah 130 orang Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi ketertarikan (Sekaran, 2017). Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling. Non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel (Kuncoro, 2013:138). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 orang

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, dibutuhkan data-data infomasi yang nantinya bisa mendukung penelitian. Menurut Kuncoro (2013) data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini nantinya digunakan untukmenjawab pertanyaan yang telah dirumuskan, karena data yang diperoleh akan dijadikan landasan pengambilan kesimpulan. Metode pengumpulan data yang digunakan, ialah Kuesioner, Langkah awal dalam menyusun desain instrumen adalah membuat kuesioner, kuesioner adalah daftar pernyataan-pertanyaan yang disusun secara tertulis. Kuesioner bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden (Kuncoro, 2013:181). Kuesioner dapat diberikan secara personal, dikirimkan kepada respondenatau didistribusikan secara elektronik (Sekaran, 2019). Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengutip atau menelaah buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah dan variabel penelitianyang ingin dipecahkan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan data kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut Kuncoro (2013:143) data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu bentuk skala numerik (angka). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer dan data sekunder. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan menggunakan semua metode pengumpulan data original atau informasi yang diperoleh langsung dari peneliti terkait variabel yang akan diteliti, dalam hal ini berupa hasil wawancara, kuesioner dan observasi. Sedangkan data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dari sumber-sumber yang sudah ada yang kemudian dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data, termasuk diantaranya berupa buku, majalah, publikasi pemerintah, data densus, media, laporan tahunanperusahaan dan lain sebagainya (Sekaran, 2019).

Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi berganda yang melibatkan variabel lebih dari dua variabel dan saling mempunyai hubungan yang komplek. Adapun tujuan dari analisis jalur tersebut untuk mengetahui hubungan struktural berbagai variabel bebas dan variabel terikat serta besarnya pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung serta pengaruh total dari model yang dibangun dalam penelitian (Trianto, 2015)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Kepatuhan terhadap Risiko Kecelakaan Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat diketahui bahwa kepatuhan bepengaruh positif dan signfinkan terhadap risiko kecelakaan kerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Semakin patuh pegawai terhadap aturan dan kedisplinan dalam bekerja maka dapat mengurangi terjadinya risiko kecelakaan kerja. Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja mengurangi potensi kesalahan manusia yang sering menjadi penyebab utama kecelakaan. Dengan mengikuti aturan yang ada, pekerja lebih sadar dan hati-hati dalam menjalankan tugasnya. Prosedur keselamatan yang diterapkan biasanya sudah melalui berbagai uji coba dan evaluasi untuk memastikan keefektifannya dalam mencegah kecelakaan. Ketika pekerja mematuhi prosedur ini, mereka bekerja dalam kerangka yang terbukti aman. Kepatuhan terhadap penggunaan APD seperti helm, sarung tangan, sepatu keselamatan, dan perlengkapan lainnya sangat penting untuk melindungi pekerja dari risiko fisik yang mungkin terjadi di tempat kerja. Kepatuhan juga mencakup keikutsertaan dalam pelatihan keselamatan kerja yang rutin dilakukan. Pelatihan ini memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan kepada pekerja tentang cara bekerja yang aman dan tanggap terhadap situasi darurat. Hasil penelitian ini didukung oleh Alifandi (2024) dengan judul "Hubungan Antara Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Dengan Risiko Kecelakaanpada Pekerja Fasad" hasil penelitian menunjukkan bahwa Pekerja Fasade CV. Gelora Gemilang memiliki tingkat kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) menunjukkan sebanyak 33% atau berjumlah 34 orang pekerja fasade masih kurang patuh dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), sedangkan terdapat 67% atau sebanyak 69 orang pekerja fasade sudah memiliki kepatuhan yang baik dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Terdapat hubungan antara ke patuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan risiko kecelakaan kerja pada pekerja fasadedi CV. Gelora Gemilang. Dengan demikian kepatuhan yang tinggi terhadap prosedur dan peraturan keselamatan, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dapat mengurangi frekuensi dan tingkat keparahan kecelakaan kerja, memastikan keselamatan pekerja, dan meningkatkan produktivitas serta

moral karyawan.

2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Risiko Kecelakaan Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa pengembangan karir pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian, yang artinya secara empirik bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karaywan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel hal ini dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai pengembangan yang dimiliki oleh anggota kepolisian maka dipersepsikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persepsi anggota yang memberikan pengaruh tinggi dalam membentuk pengembangan karir bahwa anggota kepolisian mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ditetapkan organisasi dengan baik, alasannya karena setiap organisasi tentunya memiliki segala aturan dan tata tertib yang harus diterapkan oleh setiap anggota kepolisian. Begitu pula bahwa anggota kepolisian mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya, alasannya karena mengingat bahwa visi dan misi perusahaan , sehingga setiap anggota kepolisian harus mengembangkan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk dapat dijadikan dalam meningkatkan kinerjanya itu sendiri Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian Kemudian dilihat dari nilai nilai t-statistik 5.49531 dan p-values 0.00103. Karena nilai t-statistik 5.49531 > 0.218 dan p-value 0.00103 < 0.05, hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Motivasi Kerja terhadap Risiko Kecelakaan Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap risiko kecelakaan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang diterima oleh Pegawai berupa imbalan materi, penghargaan dan fasilitas maka semakin mengurangi tingkat risiko kerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Pekerja yang termotivasi cenderung lebih mematuhi prosedur dan aturan keselamatan kerja. Mereka lebih sadar akan pentingnya mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) dan menggunakan alat pelindung diri (APD) yang tepat, yang semuanya berkontribusi pada pengurangan risiko kecelakaan. Motivasi tinggi meningkatkan tingkat fokus dan perhatian pekerja terhadap tugas mereka. Pekerja yang termotivasi lebih cenderung berhati-hati dan waspada saat bekerja, mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan yang bisa menyebabkan kecelakaan. Pekerja yang termotivasi lebih proaktif dalam mengidentifikasi dan melaporkan potensi bahaya di tempat kerja. Mereka lebih cenderung mengambil inisiatif untuk mengatasi masalah keselamatan sebelum menjadi risiko yang lebih besar. Motivasi kerja juga mempengaruhi kepedulian pekerja terhadap keselamatan rekan kerja mereka. Pekerja yang termotivasi lebih mungkin untuk mengingatkan rekan-rekan mereka tentang prosedur keselamatan dan membantu menciptakan budaya kerja yang saling peduli terhadap keselamatan. Hasil penelitian ini didukung oleh Rukhyanti (2007) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persero Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan kesadaran keselamatan kerja yang baik cenderung lebih produktif dan efisien dalam bekerja. Dengan demikian meningkatkan motivasi kerja, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif, dimana risiko kecelakaan kerja dapat diminimalisir sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Risiko kecelakaan kerja.

4) Kepatuhan terhadap Kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat diketahui bahwa kepatuhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin patuh pegawai pada aturan dan menerapkan disiplin dalam bekerja maka dapat meningkatkn kinerja PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan perusahaan memastikan bahwa semua pekerja mengikuti standar operasional yang konsisten. Konsistensi ini mengurangi variabilitas dalam pekerjaan, meningkatkan efisiensi, dan memastikan hasil yang dapat diandalkan. Kepatuhan terhadap standar kualitas dan prosedur kerja yang ditetapkan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang benar dan efisien. Hal ini meningkatkan kualitas hasil kerja dan mengurangi risiko pengerjaan ulang atau penyesuaian, yang dapat menghabiskan waktu dan sumber daya. Kepatuhan terhadap regulasi dan standar industri memperkuat reputasi perusahaan di mata pelanggan, regulator, dan pemangku kepentingan lainnya. Reputasi yang baik dapat menarik lebih banyak bisnis, meningkatkan kepercayaan pelanggan, dan memperkuat posisi perusahaan di pasar.Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugairti (2018) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah Ii Ciputat “ hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil yang menunjukkan thitung> ttabel yaitu thitung (10,705) > ttabel (1,987) yang artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kedisiplinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan memastikan bahwa semua aspek operasional sesuai dengan

kebijakan, prosedur, dan regulasi yang berlaku, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan, mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di industri energi.

5) Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Penerapan K3 dalam ruang lingkup kerja akan memilki rasa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja sehingga meningatkan kinerja pada pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Ketika pekerja tidak perlu khawatir tentang keselamatan mereka, mereka dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang aman dan teratur memungkinkan pekerja bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Kondisi kerja yang aman dan sehat mengurangi tingkat absensi dan turnover pekerja. Pekerja yang sehat dan tidak sering mengalami cedera atau penyakit terkait pekerjaan cenderung hadir lebih konsisten dan loyal terhadap perusahaan, sehingga mengurangi biaya terkait dengan perekrutan dan pelatihan pekerja baru. Prosedur K3 yang baik membantu dalam mengidentifikasi dan mengeliminasi risiko yang dapat menyebabkan gangguan operasional. Dengan mencegah insiden yang tidak diinginkan, perusahaan dapat mempertahankan operasi yang efisien dan tidak terganggu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika (2017) dengan judul "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang)". Hasil pnelitian menunjukkan bahwa variabel indepeenden keselamatan kerja (X1) dan variabel indepeendenkesehatan kerja (X2) secara simultan atau parsial berpengaruh signiifikan yg baik trhadap kinerja karyawan. Kontribusi yg diberikan variabel bebaas keselamatan kerja dan kesehatan kerja cukup besar, artinya juga didapati bantuan dan sumbangan dari variabel lain diluar dalam penelitian. Hubungan dari keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sifatnya searah atau positif yang cukup kuat. Dengan demikian menerapkan program K3 yang efektif, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dapat memastikan bahwa pekerja mereka sehat, aman, dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan pada pegawai.

6) Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Pekerja yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Mereka berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, mengurangi waktu yang dihabiskan untuk kegiatan yang tidak produktif, dan menghasilkan output yang lebih tinggi.

Motivasi tinggi mendorong pekerja untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Mereka lebih cenderung memperhatikan detail, mengikuti prosedur dengan tepat, dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Pekerja yang termotivasi lebih mungkin untuk berpikir kreatif dan mengusulkan solusi inovatif. Mereka cenderung mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, yang dapat memberikan manfaat besar bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sekartini (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin KerJa, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra-Si Universitas Warmadewa". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya motivasi di masing-masing bidang, karyawan dengan atasan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Warmadewa.Kepuasan kerja berpengaruh positif dan sig-nifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baiknya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Universitas Warmadewa. Dengan meningkatkan motivasi kerja, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dapat mencapai peningkatan signifikan dalam produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi operasional. Hal ini tidak hanya menguntungkan perusahaan dari segi kinerja bisnis tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pekerja, menciptakan siklus positif yang berkelanjutan

7) Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diketahui bahwa motivasi kerja beperngaruh terhadapa kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Semakin baik dan positif motivasi kerja Pegawai maka semakin mampu meningkatkan kinerja Pegawai. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara memberikan penghargaan dan pengakuan atas kerja keras dan prestasi Pegawai. Penghargaan dan pengakuan ini dapat berupa pujian verbal, penghargaan tertulis, atau insentif finansial. Penghargaan dan pengakuan ini membantu meningkatkan motivasi Pegawai untuk terus bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai dengan tingkat signifikasi sebesar 0.549 ($p>0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai dengan tingkat signifikasi sebesar 0,009 ($p<0,05$). Hipotesis ketiga (H3) menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan

antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikasi sebesar 0,005 (p<0,05). Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi di PT PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan perusahaan. Perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja Pegawainya dengan menerapkan berbagai program dan kegiatan yang bermanfaat bagi Pegawai.

8) Kepatuhan terhadap kinerja melalui risiko kecelakaan kerja pada PT PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat diketahui bahwa kepatuhanberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalaui risiko kecelakaan kerja pada PT PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Dengan kepatuhan yang tinggi terhadap prosedur keselamatan, jumlah celakaan dan cedera di tempat kerja akan berkurang. Ketika pekerja merasa aman dan terlindungi, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan pekerja. Hal ini dapat meningkatkan moral dan motivasi pekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Pekerja yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan produktif. Kecelakaan kerja sering kali mengakibatkan absensi karena cedera atau penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Dengan mengurangi jumlah kecelakaan melalui kepatuhan, absensi dapat diminimalkan, dan pekerja dapat terus bekerja tanpa gangguan. Hal ini juga dapat mengurangi tingkat turnover, karena pekerja merasa lebih aman dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Subroto (2009) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja langsung berpengaruh pada penurunan risiko kecelakaan kerja. Dengan mengurangi frekuensi dan tingkat keparahan kecelakaan, kinerja operasional perusahaan meningkat karena waktu yang hilang akibat kecelakaan berkurang dan produktivitas pekerja tetap terjaga. Dengan demikian, kepatuhan terhadap keselamatan kerja bukan hanya tanggung jawab hukum dan moral, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas untuk meningkatkan kinerja operasional perusahaan.

9) Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui risiko kecelakaan kerja pada PT PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan dilihat dari uji mediasi bahwa risiko kecelakaan kerja dapat memediasi pengaruh kepatuhan terhadap kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa temuan dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pegawai dapat menimalisir risiko kecelakaan kerja Pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Nuraini (2016) dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan efisien. Penurunan risiko kecelakaan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

10) Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Risiko Kecelakaan pada PT PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui risiko kecelakaan kerja. Pekerja termotivasi lebih antusias dalam mengikuti pelatihan keselamatan kerja, yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengidentifikasi dan menghindari risiko. Mereka lebih cenderung mematuhi aturan dan prosedur keselamatan, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), yang secara langsung mengurangi kemungkinan kecelakaan. Kecelakaan yang lebih sedikit berarti lebih sedikit waktu yang hilang karena cedera atau investigasi insiden, yang membantu mempertahankan atau meningkatkan produktivitas. Biaya yang terkait dengan kecelakaan kerja, seperti perawatan medis dan kompensasi, dapat diminimalkan, memungkinkan alokasi sumber daya yang lebih baik untuk kegiatan produktif lainnya. Neal dan Griffin (2006) Menemukan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dengan perilaku keselamatan dan secara negatif dengan jumlah kecelakaan di tempat kerja. Christian et al. (2009): Melalui meta-analisis, menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis seperti motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap perilaku keselamatan dan frekuensi kecelakaan kerja. Dengan demikian Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui risiko kecelakaan karena karyawan yang termotivasi lebih cenderung mematuhi prosedur keselamatan, mengurangi risiko kecelakaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Lingkungan yang aman ini, pada gilirannya, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan efisiensi operasional keseluruhan, yang semuanya berkontribusi pada kinerja perusahaan yang lebih baik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepatuhan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja berpengaruh terhadap risiko kecelakaan kerja dan kinerja. Kepatuhan, keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja melalui risiko kecelakaan kerja

DAFTAR PUSTAKA

Abraham. H. Maslow. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper &. Row.

Alfiansah, Y., Kurniawan, B., & Ekawati, E. (2020). Analisis Upaya Manajemen K3 Dalam Pencegahan Dan Pengendalian Kecelakaan Kerja Pada Proyek Konstruksi Pt. X Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 8(5), 595-600.

Anggreni, D., & Safitri, C. A. (2020). Hubungan Pengetahuan Remaja Tentang Covid-19 Dengan Kepatuhan Dalam Menerapkan Protokol Kesehatan Di Masa New Normal. Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto), 12(2), 134-142.

Baka, K. S., Sukwika, T., & Maharani, M. D. (2022). Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 7(11), 17877-17896.

Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Kota Makassar. An Idea Health Journal, 1(02), 67-80.

Fajri, K., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).

Firdausi, F. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus Ptpn Xii Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022-2023 (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Realita). Bogor: In Media.

Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Goni, D. D., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. Kesmas, 8(6).

Hardinata, M. (2012). Implementasi Rencana Kesiapsiagaan Tanggap Darurat Di Pt Pupuk Kujang Cikampek.

Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia.

Indonesia, P. R. (1992). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta: Sekretariat Negara.

Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. Jurnal Kajian Komunikasi, 4(2), 122-132.

Junita, E. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Planet Nobel Keramik (Doctoral Dissertation, Universitas Buddhi Dharma).

Kadarisman. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Rosada

Kaddiradja, A. U. C. A. (2022). Laporan Hasil Peninjauan K3 Startegi Pembangunan Menara Pusat Kuliner Dan Cendramata Kota Palopo (Tahun Jamak).

Kholisoh, N. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Istiqomah Sambas Purbalingga (Doctoral Dissertation, Iain Purwokerto).

Ki, I. (2014). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). Yogyakarta: Tim K3 Ft Uny.

Kuncoro, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitattif Dan R&D. Penerbit: Erlangga, Jakarta.

Kurniati, D. Y. (2018). Pengaruh Health Education Terhadap Peningkatan Kepatuhan Menjalankan Pengobatan Medis Pada Pasien Dengan Simptom Kanker Payudara Di Rumah Sakit Islam Pku Muhammadiyah Maluku Utara. Schema: Journal Of Psychological Research, 4(1), 46-55.

Kusumadewi, S. (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial Peer Group Dan Kontrol Diri Dengan Kepatuhan Terhadap Peraturan Pada Remaja Putri Di Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Sukoharjo.

Malau, P. (2022). Corporate Crime Kecelakaan Di Tempat Kerja. Zifatama Jawara.

Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan.

Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(1), 86-97.

Mutafarida, G. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Nusa Door (Doctoral Dissertation, Universitas Pgri Semarang).

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.

Nomor, U. U. (1). Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang Nomor, 13.

Nurhab, I. (2022). The The Influence Of Learning Discipline And The Environment On Student Achievement: The Influence Of Learning Discipline And The Environment On Student Achievement. Manabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(4), 272-287.

Nurhab, I. (2022). The The Influence Of Learning Discipline And The Environment On Student Achievement: The Influence Of Learning Discipline And The Environment On Student Achievement. Manabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(4), 272-287.

Pratiwi, N., Octaviana, A., Yulia, L., Rahmadani, P., Nofita Arna, S., & Putri, T. (2023). Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang. Inovasi Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1(2), 101-108.

Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan Spss. Yogyakarta: Gava Media.

Putra, R. P. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepatuhan K3 Pekerjaan Di Ketinggian Pt Ibp Proyek Electrical Maintenance Phr. Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (Jukmas), 6(1), 60-69.

Putri, I. A. C. (2019). Gambaran Tingkat Pengetahuan Dan Kepatuhan Konsumsi Tablet Kalsium Pada Ibu Hamil Di Poliklinik Kebidanan Rsd Mangusada Kabupaten Badung (Doctoral Dissertation, Poltekkes Denpasar).

Rarea, R. H. (2022). Analisis Risiko Kecelakaan Kerja Pada Proses Pembongkaran Bbm Di Pelabuhan Imip Dengan Metode Job Safety Analysis (Jsa)= Analysis Of Work Accident Risk In The Process Of Unloading Fuel At Imip Port Using The Job Safety Analysis (Jsa) Method (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).

Robbins, P. S Dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.

Robbins, P. S Dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta

Sa'adah, L. (2021). Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.

Salami, I. R. S. (2022). Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja: Edisi Revisi. Ugm Press.

Santoso, S. (2021). Hubungan Antara Tingkat Risiko Kecelakaan Konstruksi Dengan Tinggi Lantai Pembangunan Gedung Pada Pengangkatan, Pemasangan Dan Pembongkaran Bekisting Aluminium (Studi Kasus Proyek Pembangunan Rusun Transit Oriented Development Rawabuntu).

Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Disiplin Kerjas Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(3), 363-369.

Sari, W. Y. (2018). Perbedaan Tingkat Kepatuhan Terhadap Aturan Antara Santri Putra Dengan Santri Putri Di Pondok Pesantren Al-Amien Kota Kediri (Doctoral Dissertation, Iain Kediri).

Setiawan, J. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Cikokol.

Sekaran, Uma Dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

Sugiarto, A. P., Suyati, T., & Yulianti, P. D. (2019). Faktor Kedisiplinan Belajar Pada Siswa Kelas X Smk Larenda Brebes. Mimbar Ilmu, 24(2), 232-238.

Susanti, E., & Sugianto, W. (2019). Analisa Pengaruh Iklim Dan Sistem Manajemen K3 Terhadap Perilaku K3 Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 8(1), 75-81.

Wulandari, F. R., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba), 2(3), 323-330.

Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(4), 1417-1435