

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terminal Petikemas PT. Pelindo Makassar

The Influence of Occupational Safety, Health, and Security on Employee Performance at PT. Pelindo Makassar Container Terminal

Syarah Difa Adelia*, Muhlis Ruslan, Arifuddin Mane

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: sarahhdifaaa@gmail.com

Diterima: 09 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan kerja, dan keamanan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 59 karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja, dan keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada terminal peti kemas PT. Pelindo Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 74%, artinya semua variabel bebas mempunyai hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci: Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study is to determine the effect of safety, occupational health, and security on employee performance at PT Pelindo Makassar. This research uses a quantitative approach. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 59 employees, who were selected as the research sample. Data analysis techniques included multiple linear regression tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and determination coefficient tests, all conducted using SPSS. The results indicate that safety, occupational health, and security have a positive and significant effect on employee performance at the container terminal of PT Pelindo Makassar. The coefficient of determination showed a value of 74%, suggesting that the independent variables collectively have a strong relationship with employee performance.

Keywords: Safety, Occupational Health, Employee Performance



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

A. PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani khususnya tenaga kerja dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. K3 Adalah semua ilmu dan penerapannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Tujuan K3 tidak hanya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja agar terjamin keselamatannya, tetapi juga untuk mengendalikan resiko terhadap peralatan, asset, dan sumber produksi sehingga dapat digunakan secara aman dan efisien agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Pada Terminal Petikemas Makassar mempunyai beberapa masalah diantaranya apakah keselamatan, kesehatan, dan keamanan para tenaga kerja terjamin aman. Karena para tenaga kerja khususnya di bagian lapangan menggunakan alat-alat berat seperti container crane, rubber tyred, dan lainnya. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa material maupun non material. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja. Keamanan yang terjamin akan membuat pegawai merasa tenang

dan nyaman untuk bekerja serta keselamatan yang tidak kalah pentingnya karena menyangkut nyawa seseorang. Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan / pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Tujuannya untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, pemberian imbalan yang serasi, misalnya pemberian kenaikan gaji pokok. Serta mendorong pertanggung jawaban dari karyawan. Menurut Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyono (2021), Menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini, setiap organisasi baik di bidang swasta maupun pemerintah dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Organisasi perlu terus beradaptasi dengan perkembangan zaman agar tetap relevan dan kompetitif. Efisiensi dan efektivitas ini dicapai dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, termasuk teknologi dan sumber daya manusia. Dalam konteks globalisasi, organisasi harus mampu bersaing tidak hanya di tingkat lokal tetapi juga di tingkat internasional. Hal ini membutuhkan strategi yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan pasar.

Persaingan yang semakin ketat telah memaksa organisasi untuk meningkatkan daya saing mereka. Meningkatkan daya saing berarti mampu menyediakan produk atau layanan yang lebih baik dibandingkan kompetitor. Organisasi perlu berani menghadapi berbagai perubahan, termasuk perubahan teknologi, regulasi, dan kebutuhan konsumen. Keberanian ini tercermin dalam kemampuan organisasi untuk mengambil risiko yang terukur demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, organisasi tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dalam kondisi yang dinamis. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan visi yang jelas dan strategi yang tepat. Visi ini harus dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh elemen organisasi agar menjadi pedoman bersama. Strategi yang tepat mencakup penggunaan sumber daya secara optimal dan pengambilan keputusan yang berdasarkan data. Selain itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap individu dalam tim memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Kolaborasi antar departemen juga menjadi kunci untuk memastikan keselarasan dalam pelaksanaan strategi.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam era modern, teknologi memang memainkan peran besar, namun tidak dapat sepenuhnya menggantikan peran manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik mencakup pelatihan, pengembangan, dan pemberian insentif yang sesuai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu sekaligus memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik. Oleh karena itu, investasi pada sumber daya manusia adalah langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan organisasi. Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengenali potensi individu, memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi aset yang tidak tergantikan dalam menghadapi tantangan di era globalisasi. Fokus pada pengembangan karyawan juga membantu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Menurut Remmang dan Chahyono (2021), Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital dalam suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, organisasi tidak akan mampu beroperasi secara efektif meskipun memiliki teknologi canggih. Peran manusia dalam organisasi mencakup pengambilan keputusan strategis, pengelolaan operasi, dan inovasi. Teknologi hanyalah alat yang mendukung pekerjaan manusia, sementara kreativitas dan intuisi tetap menjadi keunggulan manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi.

Keselamatan kerja secara umum berarti kondisi aman dalam melakukan pekerjaan apa saja. Hal ini mencakup perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan cedera atau kerugian. Selain itu, keselamatan kerja juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Lingkungan kerja yang aman tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga aset organisasi. Oleh karena itu, penerapan keselamatan kerja harus menjadi prioritas dalam setiap organisasi. Bahaya kecelakaan kerja dapat berdampak negatif pada pekerja maupun organisasi. Cedera atau kecelakaan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kerugian finansial. Untuk menghindari hal ini, organisasi perlu menerapkan prosedur keselamatan yang ketat. Prosedur ini mencakup pelatihan keselamatan, pengawasan ketat, dan penyediaan alat pelindung diri. Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat menciptakan tempat kerja yang aman bagi semua pihak. Keselamatan kerja juga mencakup upaya pencegahan terhadap risiko yang mungkin terjadi. Risiko ini dapat berupa kondisi

lingkungan kerja yang buruk, penggunaan alat berat, atau paparan bahan kimia berbahaya. Organisasi perlu melakukan evaluasi rutin terhadap lingkungan kerja untuk mengidentifikasi potensi bahaya. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai bagi karyawan. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa keselamatan kerja menjadi bagian integral dari operasional mereka.

Penerapan keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dalam bekerja cenderung lebih produktif dan termotivasi. Selain itu, keselamatan kerja yang baik juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga pada reputasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam keselamatan kerja adalah langkah penting untuk mencapai keberlanjutan dan keberhasilan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan kerja, dan keamanan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif. Serta data dari sumber sekunder seperti pada Terminal Petikemas PT. Pelindo Makassar. Sampel penelitian ini terdiri dari 59 partisipan yang dipilih secara acak dengan menggunakan metode slovin dan merupakan seluruh karyawan Terminal peti kemas PT. Pelindo Makassar. Dalam hal ini, itu adalah matematika. Mengingat terdapat beberapa variabel independen dalam penelitian ini, maka dilakukan regresi linier berganda. Berikut perhitungannya:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilaksanakan setelah selesainya semua tes penerimaan tradisional. Menganalisis bagaimana keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,148	1,729		,085	,932
1 Keselamatan (X1)	,455	,084	,464	5,388	,000
Kesehatan (X2)	,237	,088	,243	2,686	,010
Keamanan Kerja (X3)	,319	,094	,312	3,405	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 1. di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai koefisien regresi keselamatan adalah sebesar 0,455 menunjukkan bahwa jika keselamatan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta keselamatan terhadap kinerja pegawai sebesar 45,5 %.
- Nilai koefisien regresi kesehatan adalah sebesar 0,237 menunjukkan bahwa jika kesehatan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kesehatan terhadap kinerja pegawai sebesar 23,7%.
- Nilai koefisien regresi keamanan kerja adalah sebesar 0,319 menunjukkan bahwa jika keamanan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta keamanan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 31,9%.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel keselamatan sebesar 0,455, kemudian variabel keamanan kerja sebesar 0,319, dan variabel kesehatan sebesar 0,237 yang paling rendah.

2) Uji t (Parsial)

Tabel 2. Uji signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,148	1,729		,085	,932
1 Keselamatan (X1)	,455	,084	,464	5,388	,000
Kesehatan(X2)	,237	,088	,243	2,686	,010
Keamanan Kerja (X3)	,319	,094	,312	3,405	,001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2. di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Pengujian pengaruh variabel keselamatan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai thitung sebesar 5,388 dan t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel keselamatan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H1 yang menyatakan bahwa keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengujian pengaruh variabel kesehatan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,686 dan t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kesehatan terhadap kinerja pegawai hasil penelitian ini menerima H2 yang menyatakan bahwa kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Pengujian pengaruh variabel keamanan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,405 dan t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel keamanan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H3 yang menyatakan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Uji F (Simultan)

a) Variabel X mempengaruhi variabel Y secara simultan jika tingkat signifikansinya 0,05 atau f-number lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan F-tabel.

b) Jika angka Sig lebih besar dari 0,05 atau angka F melebihi F tabel, maka penggunaan variabel X dan Y secara simultan diperlukan..

Rumus F tabel = $F(k; n-k) = F(2; 57) = 3,159$

Tabel 3. Hasil uji simultan (uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	238,697	3	79,566	52,129	,000b
Residual	83,947	55	1,526		
Total	322,644	58			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), Keselamatan (X1), Kesehatan (X2), Keamanan Kerja (X3)
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3. di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh keselamatan (X1), kesehatan (X2), dan keamanan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig $0,000b < 0,05$ dan nilai f hitung $52,129 > f \text{ tabel} = f(k-1; n-k) = f(3; 55) = 2,773$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4) Koefisien Determinan

Tabel 4. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860a	,740	,726	1,235

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,740. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 74% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar

Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5,388 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi 0,000 (di bawah 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keselamatan kerja mencakup upaya perusahaan dalam melindungi pegawai dari risiko kecelakaan kerja melalui penyediaan alat pelindung diri (APD) seperti sarung tangan, masker, dan sepatu keselamatan. Perusahaan juga memastikan bahwa seluruh pegawai menggunakan APD ini secara konsisten saat bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang aman memberikan rasa nyaman dan tenang bagi pegawai sehingga mereka dapat fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Penulis juga mencatat bahwa mayoritas responden menjawab dengan sangat baik terhadap pertanyaan mengenai keselamatan kerja, yang menunjukkan kepuasan mereka terhadap kebijakan keselamatan di perusahaan. Oleh karena itu, keselamatan kerja tidak hanya menjadi faktor penting dalam melindungi pegawai tetapi juga dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Simanjutak (1994), yang menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah kondisi bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja. Keselamatan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kondisi bangunan, mesin, peralatan keselamatan, dan pekerja itu sendiri. Namun, penelitian ini bertentangan dengan studi oleh Oktarina Zuleha (2021), yang menemukan bahwa keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di proyek konstruksi tertentu. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan sektor industri dan tingkat implementasi kebijakan keselamatan kerja.

2) Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar

Berdasarkan hasil analisis, kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,686 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi 0,010 (di bawah 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang terjamin dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Perusahaan telah menyediakan fasilitas kesehatan dan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal tanpa terganggu oleh masalah kesehatan. Kesehatan kerja yang baik juga mencakup penyediaan program kesehatan preventif, seperti pemeriksaan kesehatan berkala dan pelatihan mengenai bahaya kesehatan di tempat kerja. Dengan adanya program ini, pegawai dapat lebih sadar akan pentingnya menjaga kesehatan di lingkungan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang bersih dan sehat membantu mencegah penyebaran penyakit yang dapat mengganggu produktivitas pegawai. Oleh karena itu, kesehatan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan pegawai yang produktif dan berdaya saing.

Temuan ini didukung oleh penelitian Risky Afriliana (2017), yang menyatakan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di industri pupuk. Namun, penelitian ini berbeda dengan studi Iskandar (2018), yang menyebutkan bahwa di beberapa perusahaan jasa, kesehatan kerja hanya memiliki pengaruh terbatas terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan kebutuhan kesehatan antara sektor manufaktur dan jasa.

3) Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PELINDO Terminal Petikemas Makassar

Keamanan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,405 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi 0,001 (di bawah 0,05). Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan keamanan kerja, seperti memberikan tanda pada peralatan berbahaya dan menyediakan sarung tangan untuk melindungi pegawai dari bahan kimia berbahaya atau alat tajam. Selain itu, perusahaan juga rutin memeriksa kondisi alat kerja untuk memastikan bahwa alat-alat tersebut aman digunakan.

Keamanan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas mereka. Ketika pegawai merasa aman, mereka cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Sebaliknya, jika keamanan kerja diabaikan, maka risiko kecelakaan meningkat, yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam keamanan kerja adalah langkah penting untuk memastikan keberlanjutan operasional perusahaan. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Mukhtar (2000), yang menyatakan bahwa keamanan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor industri. Namun, hasil ini berbeda dengan studi Grisma Ilfani (2013), yang menemukan bahwa keamanan kerja hanya memiliki pengaruh moderat pada sektor tekstil. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan di masing-masing sektor.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja memengaruhi kinerja pekerja dapat ditarik kesimpulan yaitu Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa uji t , dari ketiga variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pertanyaan kuesioner setiap variabel yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan sangat baik. Ini berarti bahwa semakin diperhatikannya keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja, maka akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan. Demikian sebaliknya, apabila keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja kurang diperhatikan, maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan. Maka dari itu peranan K3 di dalam suatu perusahaan sangat penting diterapkan kepada para tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Mane, Indrayani Nur. 2021. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. *Economic Bosowa Journal* Edisi XXXVIII Januari S/D Maret 2021.
- Gibson, J. L. Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga
- Grisma Ilfani. (2013). Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2) : Program Studi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang
- H. W Heinrich dalam Notoadmodjo (2007), Retrieved from
- Hasanuddin Remmang, Chahyono. 2021. Analisis Motivasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Sulawesi Selatan *Economic Bosowa Journal* Edisi XLIII April S/D Juni 2022. Makassar
- Iskandar. (2018). Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kenyamanan Kerja Karyawan pada PT. Commercial Prima Servisindo. Program Studi manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kasiram, Mohammad. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyono. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Jurnal : Indonesian Journal of Business and Management*. Vol 3 (2). Juni 2021, DOI: 10.35965/jbm.v3i2.650.
- Komaruddin. 2006. *Ensiklopedia Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, Jakarta: PT, Rineka Cipta

- Oktarina Zuleha (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
- Prokomsetda. (2019, Januari 24) 'Teori Kinerja Pegawai'. Retrieved from
- Risky Afriliana (2017). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pabrik IB di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Simanjuntak (1994). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Undang – Undang No. 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- UU pokok kesehatan RI No. 9 tahun 1960 Tentang Pokok-Pokok Kesehatan
- UU RI No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran
- Widodo, Erna dan Mukhtar, 2000, Konstruksi Ke Arah Penelitian Deskriptif, Avirouz, Yogyakarta.