

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS**

*THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROGRAM ON EMPLOYEE WORK
MOTIVATION AT PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS*

Oleh:

Elvin Suka Adil Zebua¹

Eliagus Telaumbanua²

Arianto Lahagu³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nias

³Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Nias

E-mail:

elvinzebuga58@gmail.com

eliagustelaumbanua@unias.ac.id

ariantolahagu@unias.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan seberapa besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Nias. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam memberikan motivasi bekerja bagi para karyawan. Berdasarkan indikator pada variabel program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu alat pelindung diri, ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja, ruang kerja yang sehat, penerangan dan indikator pada variabel motivasi kerja karyawan yaitu kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu, rekan kerja. Metode penelitian kuantitatif terhadap 32 orang responden maka diperoleh hasil dari uji hipotesis yang telah dibuktikan dengan statistik uji t dengan $dk = 30$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $53,084 > 2,042$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh program K3 terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini diketahui bahwa hasil uji determinan variabel bebas (X) memberikan pengaruh yang kuat sebesar 98,9% terhadap variabel terikat (Y) dan 1,1% oleh faktor lainnya. Dan yang menjadi saran bagi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Nias agar selalu memperhatikan dan memfasilitasi kebutuhan akan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawannya dan mengurangi kelalaian dalam bekerja.

Kata Kunci: Program, Keselamatan, Kesehatan, Kerja, Motivasi, Karyawan.

Abstract: The purpose of this paper is to determine the effect of the Occupational Health and Safety (OHS) program and how much influence it has on employee motivation at PT PLN (Persero) UP3 Nias. Occupational Health and Safety (OHS) factors are important things to consider in providing work motivation for employees. Based on indicators on Occupational Health and Safety (OHS) program variables, namely personal protective equipment, safe work allowance, use of work equipment, healthy work pay, lighting and indicators on employee motivation variables, namely hard work, future orientation, goals, effort to move forward, perseverance, time utilization, co-workers. Quantitative research methods on 32 respondents, the results obtained from hypothesis testing have been proven with t test statistics with $dk = 30$ at a significant level = 0.05 where $t_{count} > t_{table}$ is $53,084 > 2,042$ so it can be concluded that H_0 is rejected, H_a is accepted, which means that there is an effect of the OHS program on work motivation. In this study, it is known that the test results for the determinant of the independent variable (X) have a strong influence of 98.9% on the dependent variable (Y) and 1.1% by other factors. And the suggestion for PT. PLN (Persero)UP3 Nias Service Implementation Unit to always pay attention to and facilitate the need for occupational safety and health for its employees and reduce negligence at work.

Keywords: Program, Safety, Health, Work, Motivation, Employees.

Latar Belakang

Keberadaan manusia merupakan salah satu sumber daya penggerak utama bagi setiap pelaksanaan operasional dalam suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dalam pemberian rasa aman dan nyaman serta pengembangan sumber daya karyawan merupakan strategi yang utama organisasi dalam upaya mencapai target-target perusahaan. 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 keuntungan perusahaan.

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”.

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. Dengan 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. Sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja. Dalam hal ini, karyawan harus selalu menggunakan seragam atau atribut perusahaan agar mudah dikenali. 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. Khususnya karyawan lapangan PT. PLN (Persero) UP3 Nias tentu memiliki tantangan pekerjaan contohnya jatuh dari tempat tinggi, ada juga risiko terkena tegangan arus listrik tinggi, seperti memasang atau memperbaiki tiang listrik di jalan bebas hambatan. Untuk menghindari kecelakaan di tempat kerja, karyawan lapangan disarankan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang ada. Misalnya, pekerja lapangan harus mengenakan topi pelindung, masker, sarung tangan, dan alat pelindung lainnya saat bekerja di tiang listrik atau memasang tali pengaman ke pinggang.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis bahwa pekerja lapangan seringkali tidak menggunakan alat pelindung diri seperti masker, sarung tangan dan sepatu. Pada dasarnya Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) PLN telah menyediakan alat pelindung diri dimaksud, namun pegawai terkadang sering mengabaikan atau tidak mengenakannya. Selain dari pada itu ruang kerja yang kurang memadai dimana masih terlihat beberapa pegawai yang kurang dalam menjaga kebersihan area tempat kerja, juga sistem penerangan di area kerja yang kurang. Dengan adanya beberapa masalah tersebut tentu akan mengganggu keselamatan dan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan. Jadi, hal ini sangat diharapkan ketegasan dari pimpinan perusahaan tentang penggunaan alat pelindung diri tersebut, serta peran dari karyawan untuk menertibkan atau disiplin diri. Oleh karena itu, sangat perlu adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang tersusun secara baik untuk menyadarkan para karyawan dalam rangka memotivasi karyawan mendapatkan hasil kerja yang lebih baik tanpa ada kendala yang tidak diharapkan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias dengan mengangkat judul penelitian, yaitu: "Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias".

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tentang ada tidaknya pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program kerja adalah suatu sistem rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu, dan tersistematis yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Program kerja akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas organisasi. Program kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Setiawan (2015:17) "Program yaitu rancangan mengenai asas serta usaha (dalam ketatanegaraan, perekonomian, dan sebagainya) yang akan dijalankan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, biasa disingkat K3, adalah suatu upaya guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian, dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka melancarkan usaha produksi. Melalui pelaksanaan K3 lingkungan kerja ini diharapkan tercipta tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau terbebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Jadi, pelaksanaan K3 lingkungan kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Adapun pengertiannya dibagi menjadi 2 pengertian yaitu secara filosofis dan secara keilmuan.

1. Secara Filosofis

Suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani, tenaga kerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, terhadap hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur.

2. Secara Keilmuan

Ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Menurut Noegroho (2019: 44), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (dalam bhastary 2018:49), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat

kerja,serta kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan.

Tujuan Dan Manfaat Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Irzal (2016: 19), ada beberapa poin tujuan dan manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja
2. Mencegah timbulnya penyakit akibat suatu pekerjaan.
3. Mencegah/mengurangi kematian.
4. Mencegah/mengurangi cacat tetap.
5. Mengamankan material, konstruksi dan pemakaian.
6. Pemeliharaan bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin instalasi dan lain sebagainya.
7. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya.
8. Mencegah Pemborosan tenaga kerja, modal, alat,sumber-sumber produksi lainnya.
9. Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, nyaman dan aman sehingga dapat menimbulkan kegembiraan semangat.
10. Memperlancar, meningkatkan, mengamankan produksi industri serta pembangunan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 161) mengemukakan tentang tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja,yaitu:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Adapun menurut Menurut Ramlan (dalam Misrawati, 2019: 200) tujuan keselamatan kerja adalah

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun kesejahteraan sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya seperti kecelakaan akibat kerja.
3. Memberi perlindungan kepada pekerja saat melaksanakan pekerjaan yang kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan ditempat kerja.
4. Menempatkan pekerjaan disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan kesehatan kerja yaitu agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik fisik, sosial, dan psikologis, agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin, menempatkan pekerjaan disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya dan menghindari penyakit akibat pekerjaan.

Unsur-Unsur Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Anonymous (dalam Qomariyatus Sholihah 2018: 19), mengemukakan unsur-unsur Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Undang-undang peraturan, kesepakatan bersama jika diperlakukan, dan instrumen lainnya yang relevan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Otoritas yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja, ditunjuk sesuai dengan hukum dan praktik nasional.
3. Mekanisme untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan nasional, termasuk sistem inspeksi.
4. Pengaturan untuk mempromosikan, pada tingkat usaha, kerja sama antara manajemen, pekerja dan perwakilan mereka sebagai hal yang esensial, elemen tindakan pencegah terkait tempat kerja.
5. Badan tripartit nasional mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
6. Informasi dan layanan konsultasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
7. Penyediaan pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

8. Penyediaan layanan kesehatan kerja sesuai dengan hukum dan praktik nasional.
9. Penelitian tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
10. Mekanisme pengumpulan dan analisis data tentang kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, dengan mempertimbangkan instrumen ILO yang relevan.
11. Ketentuan untuk kolaborasi dengan asuransi dan kompensasi yang relevan, skema yang mencakup kecelakaan kerja dan penyakit.
12. Mendukung mekanisme peningkatan pekerjaan secara progresif kondisi keselamatan dan kesehatan mikro, kecil dan menengah perusahaan dan ekonomi informal.

Sedangkan pendapat lain tentang unsur-unsur Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi, (2017: 74), untuk menciptakan lingkungan atau kondisi kerja yang aman, nyaman dan sehat dalam suatu pekerjaan maka diperlukan unsur-unsur Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai berikut:

1. Adanya alat pelindung diri (APD) di tempat kerja.
2. Terdapat buku petunjuk penggunaan alat atau informasi tentang bahaya.
3. Terdapat peraturan penanganan tugas dan tanggung jawab.
4. Tempat kerja yang telah sesuai dengan standar syarat-syarat lingkungan kerja (SSLK) diantaranya tempat kerja yang terhindar dari, kotoran, debu, asap rokok, radiasi, uap gas, kebisingan, getaran mesin dan peralatan. Tempat kerja yang aman, sirkulasi udara yang bagus, tingkat pencahayaan serta terdapat aturan kerja.
5. Terdapat penunjang kesehatan baik jasmani maupun rohani.
6. Terdapat sarana dan prasarana di tempat kerja.
7. Adanya kesadaran betapa pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa unsur-unsur keselamatan kesehatan kerja yaitu, Undang-undang peraturan, kesepakatan bersama jika diperlakukan, dan instrumen lainnya yang relevan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, otoritas yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja, ditunjuk sesuai dengan hukum dan praktik nasional, mekanisme untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan nasional, termasuk sistem inspeksi, pengaturan untuk mempromosikan, pada tingkat usaha, kerja sama antara manajemen, pekerja dan perwakilan mereka sebagai hal yang esensial, elemen tindakan pencegahan terkait tempat kerja, serta terdapat penunjang kesehatan baik jasmani maupun rohani, juga terdapat sarana dan prasarana di tempat kerja dan adanya kesadaran betapa pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tidak jarang karyawan yang mengalami kecelakaan kerja bukan karena kelalaian dirinya saja tetapi juga karena perusahaan kurang memahami dan tidak melindungi karyawan dengan alat pengaman ketika mereka bekerja. Jika hal ini dibiarkan maka motivasi dan kinerja karyawan akan semakin menurun. Karena itu setiap perusahaan seharusnya memiliki strategi untuk memperkecil dan bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2016: 156), pendekatan yang perlu dilakukan dalam strategi kesehatan mencakup langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengenal zat-zat, keadaan atau proses yang benar-benar atau mempunyai potensi yang membahayakan para pekerja.
2. Mengadakan evaluasi bagaimana bahaya itu bisa timbul dengan mempelajari sifat suatu zat atau kondisi dan keadaan dimana bahaya tersebut terjadi. Hal tersebut juga memperhitungkan kondisi lingkungan dalam keadaan yang bisa berbahaya untuk intensitas dan lamanya pengaruh terhadap pekerjaan.
3. Mengadakan pengembangan teknik dan metode kerja untuk memperkecil resiko dengan melakukan pengendalian dan pengawasan atas penggunaan bahan-bahan yang berbahaya atau pada lingkungan-lingkungan dimana bahaya bisa terjadi.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2019: 157), strategi yang perlu diterapkan perusahaan dalam usaha memberikan perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawannya meliputi:

1. Pihak manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan kerja. Misalnya karena alasan finansial, kesadaran karyawan tentang keselamatan kerja dan tanggung jawab perusahaan dan karyawan maka perusahaan bisa jadi memiliki tingkat perlindungan yang minimum bahkan maksimum.
2. Pihak manajemen dapat menentukan apakah peraturan tentang keselamatan kerja bersifat formal ataukah informal. Secara formal dimaksudkan setiap aturan dinyatakan secara tertulis, dilaksanakan dan dikontrol

sesuai aturan. Sementara secara informal dinyatakan tidak tertulis atau konvensi dan dilakukan melalui pelatihan dan kesepakatan-kesepakatan.

3. Pihak manajemen perlu proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rencana tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan. Proaktif berarti pihak manajemen perlu memperbaiki terus-menerus prosedur dan rencana sesuai kebutuhan perusahaan dan karyawan, sementara reaktif berarti pihak manajemen perlu segera mengatasi masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja setelah suatu kejadian timbul.
4. Pihak manajemen dapat menggunakan tingkat derajat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang rendah sebagai faktor promosi perusahaan ke khalayak luas. Artinya perusahaan menunjukkan kepedulian dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawannya.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa strategi keselamatan kesehatan kerja adalah mengadakan evaluasi bagaimana bahaya itu bisa timbul dengan mempelajari sifat suatu zat atau kondisi dan keadaan dimana bahaya tersebut terjadi, serta proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rencana tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan. Proaktif berarti pihak manajemen perlu memperbaiki terus-menerus prosedur dan rencana sesuai kebutuhan perusahaan dan karyawan, sementara reaktif berarti pihak manajemen perlu segera mengatasi masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja setelah suatu kejadian timbul.

Aspek Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Apabila melakukan penelusuran lebih lanjut tentang peraturan menteri terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan ditemukan lebih banyak aturan dan mekanisme. Penelusuran tersebut dapat dilakukan melalui website jaringan dokumentasi dan informasi hukum (JDIH) pada Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Kesehatan. Berbagai peraturan tersebut menunjukkan bahwa sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia telah memiliki banyak pengaturan terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Salah satu bentuk aturan tersebut adalah peraturan pemerintah nomor 50 tahun 2012 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Dimana didalamnya mewajibkan perusahaan harus tunduk dan melaksanakan Program K3.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai hak dasar pekerja juga ditegaskan pengaturannya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam undang-undang yang menjadi dasar pengaturan hubungan ketenagakerjaan saat ini, Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditegaskan sebagai hak pekerja dan pada sisi lain menjadi kewajiban pengusaha. Pasal 86 ayat (1) dan ayat (2) mengatur:

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pasal 86 tersebut menegaskan tiga hal terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu: (i) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai hak pekerja, (ii) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai upaya untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh dan (iii) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai upaya mewujudkan produktivitas kerja. Bagian penjelasan Pasal 86 ayat (2) menerangkan bahwa upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Selanjutnya, pengaturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai kewajiban perusahaan juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut: "setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan"

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak dasar pekerja, sebagai upaya melindungi keselamatan pekerja dan sebagai upaya memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Akhirnya perusahaan yang memiliki program keselamatan yang baiklah yang akan mampu meminimalkan risiko yang dihadapi. Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu (W, Mahmudah Enny, 2019: 8):

1. Kelengkapan peralatan kerja
Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.
2. Kualitas peralatan kerja
Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan
Artinya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.
4. Ketegasan pimpinan
Artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawannya
5. Semangat kerja
Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
6. Motivasi kerja
Artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.
7. Pengawasan
Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.
8. Umur alat kerja
Artinya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik.

Elemen Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Elemen implementasi dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja menurut OHSAS 18001 (Occupational Health and safety assessment series) (dalam Soehatman Ramli 2019: 66), adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
2. Identifikasi bahaya, penilaian resiko, dan menentukan pengendaliannya.
3. Persyaratan Hukum dan lainnya.
4. Objektif keselamatan dan kesehatan kerja dan program keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Sumber daya, peran, tanggung jawab, akuntabilitas, dan wewenang.\
6. Kompetensi, perhatian, dan kepedulian.
7. Komunikasi, partisipasi, dan konsultasi.
8. Pendokumentasian.
9. Pengendalian dokumen.
10. Pengendalian operasi.
11. Tanggap darurat.
12. Pengukuran kinerja dan pemantauan.
13. Evaluasi kesesuaian.
14. Penyelidikan insiden, ketidaksesuaian, tindakan koreksi dan langkah pencegahan.
15. Pengendalian rekaman.
16. Internal audit.
17. Tinjauan manajemen.

Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja melalui kesisteman yaitu sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kecelakaan kerja tidak terjadi kebetulan, melainkan ada sebabnya. Oleh

karena itu penting untuk ditemukan agar dapat dilakukan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebabnya sebagai upaya preventif sehingga kecelakaan serupa dapat dicegah dan tidak berulang, Suma'mur dalam Delfani (2018: 271).

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa sebagai suatu sistem, semua elemen tersebut saling terkait dan berhubungan sehingga harus dijalankan secara terpadu agar kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat terlaksana.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai, untuk itu harus diketahui hal yang menjadi indikator keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Samamur (2017: 7), ada lima indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu:

1. Alat-alat pelindung kerja, yaitu tersedianya alat-alat pelindung diri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Ruang kerja yang aman, yaitu tersedianya ruangan yang memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja.
3. Penggunaan peralatan kerja, yaitu karyawan bekerja dengan peralatan kerja yang sesuai dengan standar untuk mendukung pekerjaannya.
4. Ruang kerja yang sehat, yaitu terjaganya kebersihan dan kesehatan tempat karyawan bekerja, terhindar dari benda-benda dan zat berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Penerangan di ruang kerja, yaitu tersedianya alat penerangan yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja yaitu: alat-alat kerja, ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja, ruang kerja yang sehat, dan penerangan di ruang kerja.

Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang sangat penting dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Menurut Wibowo (2016: 111), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terdapat dalam motivasi diantaranya unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Mangkunegara (2015: 61), "Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Jadi dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat membuat pegawai ingin dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Supaya tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai secara maksimal dan baik, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja.

Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja Karyawan

Suatu organisasi akan berhasil ketika pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Maka pemimpin organisasi perlu mengetahui bentuk-bentuk motivasi. Menurut Sedarmayanti (2017: 154) motivasi kerja dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama : seperti perhatian yang diberikan oleh pimpinan
3. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi

- i. Penjagaan kesehatan
- j. Perumahan dll.

Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Kurniasarai, 2018: 33) jenis-jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa bentuk-bentuk dari motivasi kerja yaitu dorongan dan perhatian dari pemimpin serta motivasi positif seperti manajer memotivasi bawahan, juga motivasi negatif seperti hukuman dari manajer bagi bawahan yang pekerjaannya kurang baik.

Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan, akan selain itu motivasi terdiri dari beberapa aspek dalam diri setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Munandar (dalam Sakiman 2019: 36), mengemukakan aspek motivasi kerja antara lain:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan,
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik,
3. Kepercayaan diri yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya dan daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
4. Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau karena adanya kesesuaian antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri.
5. Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada setiap orang untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, dibarengi dengan keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan, serta dorongan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut George dan Jones (dalam Nanang Setiawan, 2021: 374) mengemukakan tiga aspek dalam Motivasi kerja:

1. Perilaku (*direction of behavior*) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat Usaha (*Level of effort*) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Winardi (dalam Nanang Setiawan, 2021: 375) menggolongkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

1. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
2. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
3. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa, aspek motivasi kerja yaitu, disiplin, tanggungjawab, perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan., serta memiliki keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangatlah dibutuhkan dalam bekerja. Namun motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dimana Menurut Fauzi Agustini (2019: 45), motivasi kerja sebagai proses pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh dua beberapa faktor. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor di dalam diri individu (internal), yaitu:
 - a. Usia, atau Kematangan pribadi,
 - b. Tingkat pendidikan,
 - c. Keinginan pribadi,
 - d. Kebutuhan,
 - e. Kelelahan dan rasa bosan,
 - f. Kepuasan kerja.
2. Faktor di luar diri individu (eksternal), yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang mendukung,
 - b. Kompensasi yang cukup,
 - c. Supervisi yang baik,
 - d. Penghargaan atas prestasi,
 - e. Status dan tanggung jawab,
 - f. Peraturan yang berlaku,
 - g. Budaya organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah usia atau kematangan diri individu, tingkat pendidikan, keinginan pribadi, kelelahan dan rasa bosan, lingkungan kerja, kompensasi yang cukup, penghargaan atas prestasi dan tanggungjawab.

Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui tentang adanya motivasi kerja maka sangatlah penting untuk mengetahui beberapa indikator motivasi. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017: 111), yaitu:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
7. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
8. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator motivasi kerja yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu dan rekan kerja yang dipilih.

Penelitian Terdahulu

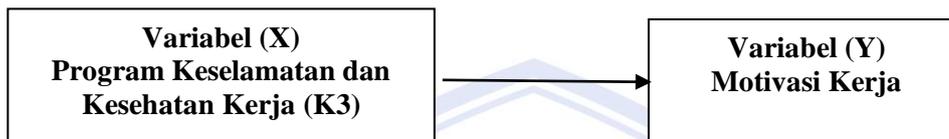
Dessy Ana Pinimet, dkk (2021) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dilihat pada nilai F-hitung sebesar 14,924 dengan nilai F-tabel = 3,13 sehingga nilai F-hitung > F-tabel atau 14,924 > 3,13, dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka (H0) ditolak dan (H3) diterima dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Kesehatan kerja secara simultan ataupun bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN area Manado.

Hansen Kartajaya (2020) Terdapat pengaruh antara Variabel Independen yakni Variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) yang berpengaruh signifikan positif terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sparta Prima. Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05 dan pada t-tabel lebih kecil dari t hitung (1,67793) < (3,067) sehingga H1 dapat didukung. Motivasi Kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh signifikan positif sebesar

0,004 yang memiliki arti nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan yakni sebesar 0,05 dan t-tabel lebih kecil dari t-hitung ($1,67793 < (3.012)$) sehingga H2 dapat didukung. Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau Keselamatan Dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif juga sebesar 0,003 yang memiliki arti signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan sebesar 0,05 dan pada t-tabel lebih kecil dari t-hitung ($1,67793 < (3.132)$) sehingga H3 dapat di dukung.

Bayu Ramdan Herdianto (2014) hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai Fhitung 44,966 > F Tabel 3,954 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada hasil Uji Parsial menunjukkan perhitungan t hitung $2,759 > t$ tabel 1,988 dan signifikansi $0,007 < 0,05$ untuk Keselamatan Kerja (X1) dan thitung $4,529 > t$ tabel 1,988 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk Kesehatan Kerja (X2). pengaruh yang positif pada variabel Y2, diketahui dari nilai determinannya sebesar 0,362.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori (2022)

Hipotesis

Ha: Ada pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UP3 PLN Nias.

Ho: Tidak Ada Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UP3 PLN Nias.

METODE PENELITIAN

Metode

Pendekatan Penelitian

Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018) . Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka- angka dan dianalisis menggunakan statistik, dan menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antara variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan mengamalkan hasilnya. Alasan lain menggunakan penelitian kuantitatif karena bekerja menggunakan sampel untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Selain dari sisi sampel, untuk hal-hal tertentu metode kuantitatif memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias yang berjumlah 32 orang.

Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, PT. PLN (Persero) UP3 Nias mengambil pedoman Menurut Sugiyono, (2016: 85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jika jumlah subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, jadi surveinya adalah survei populasi". Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias yang berjumlah 32 orang responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di perlukan dari PT. PLN (Persero) UP3 Nias dalam penelitian adalah:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian melalui angket.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen-dokumen dan laporan-laporan serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian diperlukan data yang akurat, baik berupa data primer maupun data sekunder. Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, teknik observasi.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan ada tiga macam, yaitu uji instrumen, uji prasyarat, dan uji hipotesis.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen agar dapat memenuhi ketepatan dan kebenaran harus melalui dua persyaratan yaitu kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas).

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Perhitungan validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*. Hasil dari perhitungan SPSS 21 akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada signifikansi 5%. Adapun rumus *pearson product moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{ \left(N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right) \right\} \left\{ \left(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right) \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor item dan skor total

Hasil perhitungan dibandingkan pada tabel kritis r korelasi *product moment* dengan taraf signifikan 5%.

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item tersebut valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut tidak valid.

b. Reabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah derajat konsistensi instrumen yang bersangkutan. Suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur.

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2} \cdot 1/2}{(1 + r^{1/2} \cdot 1/2)}$$

Keterangan :

R_{ii} = Reabilitas Instrumen

$r^{1/2} \cdot 1/2$ = Indeks atau dua belahan instrument

2. Uji Prasyarat

Uji yang harus dilakukan sebelum uji hipotesis adalah uji homogenitas dan normalitas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas, Ghazali (2016).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Atau dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di *standarized*. Dimana analisisnya sebagai berikut

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar, kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, sertatitik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data nilaites pemahaman konsep matematika siswa berdistribusi normal atau tidak. Dalam pengujian normalitas peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memilki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P *Plot*. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh atau mengikuti arah garis atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji *T-test*. Teknik *T-test* adalah teknik statistik yang dipergunakan untuk menguji signifikansi perbedaan dua buah distribusi. Teknik ini digunakan setelah semua perlakuan berakhir kemudian diberikan tes (*post test*). Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah hasilnya sesuai dengan hipotesis yang diharapkan.

Pengujian hipotesis:

- 1) Merumuskan hipotesis
- 2) Menentukan taraf signifikan yaitu $\alpha = 0,05$, kemudian dicari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $db = N-2$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Kuesioner penelitian dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r table. Hasil pengujian variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Program K3 (X)	X2	0,597	0,2869	Valid
	X3	0,823	0,2869	Valid
	X4	0,856	0,2869	Valid
	X5	0,856	0,2869	Valid
	X6	0,770	0,2869	Valid
	X9	0,721	0,2869	Valid
	X11	0,517	0,2869	Valid
	X12	0,658	0,2869	Valid
	X16	0,597	0,2869	Valid
	X17	0,823	0,2869	Valid
	X19	0,856	0,2869	Valid
	X20	0,856	0,2869	Valid
X22	0,770	0,2869	Valid	
Motivasi Kerja (Y)	Y3	0,586	0,2869	Valid
	Y4	0,720	0,2869	Valid
	Y5	0,618	0,2869	Valid
	Y6	0,820	0,2869	Valid
	Y7	0,827	0,2869	Valid
	Y8	0,827	0,2869	Valid

Y9	0,727	0,2869	Valid
Y10	0,719	0,2869	Valid
Y13	0,586	0,2869	Valid
Y14	0,720	0,2869	Valid
Y15	0,618	0,2869	Valid
Y16	0,820	0,2869	Valid
Y17	0,827	0,2869	Valid
Y18	0,827	0,2869	Valid
Y19	0,727	0,2869	Valid
Y20	0,719	0,2869	Valid
Y21	0,769	0,2869	Valid

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka indikator variabel Program K3 yang sebelumnya $5 \times 3 = 15$ pernyataan menjadi 13 item pernyataan yang dinyatakan valid sedangkan untuk indikator variabel Motivasi Kerja yang sebelumnya $8 \times 3 = 24$ pernyataan menjadi 17 item pernyataan yang dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil uji reabilitas variabel Program K3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2	37,969	76,354	,531	,935
X3	38,063	70,899	,782	,927
X4	38,188	70,609	,823	,926
X5	38,188	70,609	,823	,926
X6	37,938	72,577	,723	,930
X9	37,781	74,305	,671	,931
X11	37,938	77,286	,439	,938
X12	37,844	75,039	,597	,933
X16	37,969	76,354	,531	,935
X17	38,063	70,899	,782	,927
X19	38,188	70,609	,823	,926
X20	38,188	70,609	,823	,926
X22	37,938	72,577	,723	,930

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS, 2022

Tabel 2 Hasil uji reabilitas variabel Program K3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y3	51,06	125,028	,531	,947
Y4	50,97	122,354	,680	,944
Y5	51,09	124,926	,568	,946
Y6	51,19	118,415	,789	,942
Y7	51,31	118,673	,798	,942
Y8	51,31	118,673	,798	,942
Y9	51,06	121,480	,685	,944
Y10	50,91	122,797	,680	,944
Y13	51,06	125,028	,531	,947
Y14	50,97	122,354	,680	,944
Y15	51,09	124,926	,568	,946
Y16	51,19	118,415	,789	,942
Y17	51,31	118,673	,798	,942
Y18	51,31	118,673	,798	,942
Y19	51,06	121,480	,685	,944
Y20	50,91	122,797	,680	,944
Y21	51,19	121,254	,734	,943

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS, 2022

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Tabel 3 Hasil uji normalitas

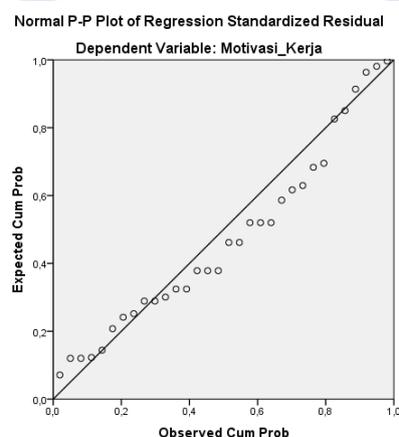
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4194,222	1	4194,222	2817,877	,000 ^b
	Residual	44,653	30	1,488		
	Total	4238,875	31			

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Program_K3

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS, 2022

Hasil dari ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap terhadap variabel dependen. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000^b, nilainya jika dibandingkan dengan tingkat alpha yaitu 0.05 maka lebih kecil ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Program K3 (X), terhadap Motivasi Kerja (Y).



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Stadarized Residual

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS, 2022

Dari gambar 2. di atas diketahui bahwa sebaran data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil uji Koefisien Determinan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,20017476
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,136
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,769
Asymp. Sig. (2-tailed)		,596
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4. Diatas diketahui Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,596 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinan

Tabel 5. Hasil uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	
1	,995 ^a	,989	,989	1,220	,989	2817,877	

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS, 2022

Tabel 5. menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,995. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sangat kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 98,9% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel Program K3 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 98,9% terhadap variabel Y dan 1,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pengaruh ini memberi makna apabila program K3 bertambah maka akan berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

Uji t

Tabel 6. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
1	(Constant)	2,407	1,001		2,403	,023
	Program_K3	1,260	,024	,995	53,084	,000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Tabel 6. Dapat dilihat a=angka konstan dari *unstandardized coefficients* nilainya sebesar 2.407 yang mempunyai arti jika program K3 (X) maka nilai motivasi karyawan (Y) adalah sebesar 2.407. sedangkan b= angka koefisien regresi nilainya sebesar 1.260 artinya 1% program K3 maka motivasi kerja (Y) akan meningkat menjadi 2.407. hal ini menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi : $Y = 2,407 + 1,260X$.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh Program K3 (X) yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Nias.

Kemudian karena nilai t hitung sebesar 53.084 lebih besar dari nilai $a/2=0.05/2 = 0.025 = 30$, dengan perkataan lain $53.084 > 2.042$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh program K3 terhadap motivasi kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan (K3) memiliki nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel atau $53.084 > 2.042$ dan nilai signifikan lebih kecil atau $0,000 > 0,05$ dengan demikian berdasarkan hipotesis penelitian berbunyi (H_0) ditolak dan (H) diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh langsung dari Program K3 terhadap Motivasi Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias.

Lingkungan kerja karyawan merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (*Nitisemito 2006:106*). Lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan disebabkan dalam butir-butir kuesioner yang dibagikan, pertanyaannya kurang spesifik dan kurang sesuai dengan keadaan di PT.PLN Manado. Melihat dari keadaan lingkungan di PT.PLN Area Manado lingkungan belum ditata rapi seperti tempat parkir yang terdapat pada halaman depannya. Sehingga hipotesis (H_1) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo Area Manado ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya PT. PLN (Persero) UP3 Nias menyampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan uji validitas rata-rata r hitung diatas 0,2869 dan dinyatakan angket yang disajikan yang berisi item soal variabel X dan variabel Y sebanyak 30 item memiliki korelasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil dan koefisien reliabilitas diperoleh nilai rii untuk variabel X sebesar 0,935 dan variabel Y sebesar 0,947 diatas nilai Cronbach's Alpha 0,60 maka nilai tersebut dinyatakan reliabel dengan tingkat korelasi yang sangat tinggi.
3. Dari hasil perhitungan koefisien determinan variabel X terhadap variabel Y diperoleh hasil sebesar 98,9%. Dengan kata lain keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh sebesar 98.9% terhadap motivasi kerja karyawan.
4. Untuk harga r_{xy} yang didapat dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan statistika t untuk mengetahui kehandalan korelasi r_{xy} , dan ternyata diperoleh harga $53.084 > 2.042$. Dengan derajat kebebasan H_a diterima dan H_0 ditolak.
5. Sehingga dari analisa hasil penelitian PT. PLN (Persero) UP3 Nias dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Nias.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka disarankan beberapa hal yaitu:

1. PT PLN (Persero) Nias sebagai Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan tetap memberikan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja baik secara internal maupun eksternal.
2. Kepada Karyawan PT PLN (Persero) agar dan tidak mengabaikan dan tetap mematuhi peraturan dan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku.
3. Baik perusahaan maupun karyawan PT PLN (Persero) jangan melalaikan apa yang menjadi hak dan kewajibannya terkait keselamatan dan kesehatan kerja dalam melaksanakan tugas pelayanannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Fauzia, 2019. *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Arikunto, Suharsimi, 2018. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdianto, Bayu Ramdan. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta.
- Irzal, 2016. *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Kartajaya, Hansen. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima
- Mangkuprawira, Sjafri, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Edisi Kedua). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nanang Setiawan, 2021. Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: *Total Quality Management* Dan Gaya Kepemimpinan (*Literature Review* Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*. Volume 1, ISSUE 3, September. E-ISSN: 2747-1993, P-Issn: 2747-2000
- Putra, Giki Ganda. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung)
- Qomariyatus, Sholihah. 2018. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi*. Malang: UBPress.
- Sakiman, 2019. Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak No-PNS Kabupaten Kulon Prongo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, vol. 1, ISSN: 2715-2456
- Samamur, P.K, 2017. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi. 2017. *Prosedur Keamanan, Keselamatan, & Kesehatan Kerja*. Sukabumi: Yudhistira.
- Undang Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan).

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada

