

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT UPC. SIDRAP BAYU ENERGI
KABUPATEN SIDRAP**

SKRIPSI



MUHAMMAD REFALDI
NIM: 105721112620

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT UPC. SIDRAP BAYU ENERGI
KABUPATEN SIDRAP**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUHAMMAD REFALDI

NIM:105721114720

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya Suatu Keberhasilan Dan Kesempatan Terbaik Datang Bagi Mereka Yang Selalu berusaha

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada teman-teman yang membaca skripsi ini dan orangtua yang telah memberikan dukungan penuh, baik dari materi maupun semangat dan motivasi yang tiada henti, serta sahabat yang mendukung Dan memberikan semangat kepada saya

PESAN DAN KESAN

Selama saya belajar di Universitas Muhammadiyah Makassar, saya mendapatkan ilmu dan pengalaman berharga. Dibantu dengan dukungan serta bimbingan para dosen yang baik dan juga profesional dalam membantu saya berhasil melalui perkuliahan dengan baik sehingga saya bisa lulus dengan nilai yang memuaskan. Kepada Universitas dan para dosen yang telah membimbing saya, semoga kebaikan dan amal yang telah diberikan dan dicurahkan kepada mahasiswanya menjadi ladang pahala di kemudian hari.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap

Nama Mahasiswa : Muhammad Refaldi

No. Stambuk/NIM : 105721112620

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

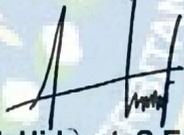
Makassar, 06 Dzulqaidah 1445 H
14 Mei 2024 M

Menyetujui

Pembimbing I


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN : 0902116603

Pembimbing II

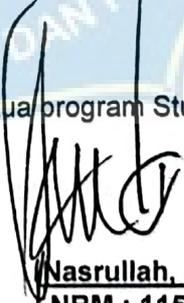

M. Hidayat, S.E., M.M
NIDN : 0909059001

Mengetahui,

Ketua program Studi Manajemen




Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651507


Nasrullah, SE., MM
NBM : 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Muhammad Refaldi, 105721112620, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2024, tanggal 6 Dzulqaidah 1445 H/ 14 Mei 2024 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Dzulqaidah 1445 H
14 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M (.....)
Dr. Syarifuddin Sulaiman., M.Si (.....)
Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 65 1507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Refaldi
No. Stambuk/NIM : 105721112620
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 14 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Refaldi
NIM: 105721112620

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 1151 132

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., MM
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Refaldi
No. Stambuk/NIM : 105721112620
Prorgam Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 14 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Refaldi
NIM: 105721112620

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap”**. Skripsi yang dibuat penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudara ku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.g. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah ,SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan. M. Hidayat, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
5. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
8. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan.Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater

tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Nahrin min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Makassar , 14 Mei 2024

Penulis,

Muhammad Refaldi



ABSTRAK

MUHAMMAD REFALDI, 2024. *Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap*. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Andi Jam'an dan M. Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap berjumlah 34 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu informasi yang bersumber dari observasi dan kuesioner. Sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari dokumentasi atau studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Dilihat dari hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.148 > 1,691$) dan nilai signifikan = $0,00 < 0,05$

Kata Kunci : *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kinerja karyawan*

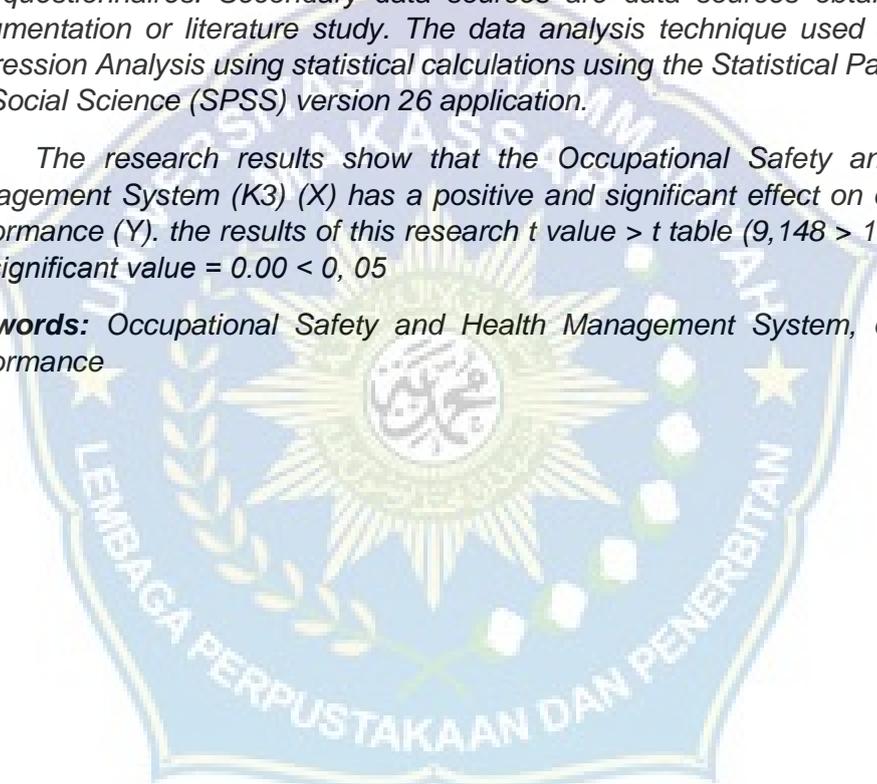
ABSTRACT

MUHAMMAD REFALDI, 2024. *The Influence of the Occupational Safety and Health (K3) Management System on Employee Performance at PT.UPC Sidrap Bayu Energi, Sidrap Regency. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised Andi Jam'an and M. Hidayat.*

This research aims to determine the influence of the Occupational Safety and Health (K3) Management System on Employee Performance at PT.UPC Sidrap Bayu Energi, Sidrap Regency. The population in this study were all employees of PT.UPC Sidrap Bayu Energi, Sidrap Regency, totaling 34 employees. The type of research used is descriptive quantitative. The data sources used are primary data sources, namely information originating from observations and questionnaires. Secondary data sources are data sources obtained from documentation or literature study. The data analysis technique used is Simple Regression Analysis using statistical calculations using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26 application.

The research results show that the Occupational Safety and Health Management System (K3) (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y). the results of this research t value $> t$ table ($9,148 > 1.691$) and the significant value $= 0.00 < 0,05$

Keywords: Occupational Safety and Health Management System, employee performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Sistem Management Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	7
3. Kinerja Karyawan	20
B. Tinjauan Empiris	25
C. Kerangka Pikir.....	30
D. Hipotesis	31
BAB III. METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Jenis Dan Sumber Data	33
D. Populasi Dan Sampel.....	34
E. Metode Pengumpulan Data.....	35
F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran.....	36
G. Metode Analisis Data	37
H. Uji Hipotesis	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Uji Instrumen Penelitian	47
C. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V. PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	67
BIOGRAFI PENULIS.....	94

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data BPJS Ketenagakerjaan Kecelakaan & Penyakit Kerja	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1	Uji Karakteristik Responden Menurut Jenis Usia	47
Tabel 4.2	Uji Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	Uji Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan.....	49
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Variabel X.....	51
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Variabel Y	52
Tabel 4.6	Uji Validitas	55
Tabel 4.7	Uji Realibel Angket.....	57
Tabel 4.8	Uji Regresi Sederhana	58
Tabel 4.9	Hasil Uji T.....	59
Tabel 4.10	Hasil Uji R2	60



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Hirarki Pengendalian Resiko	16
Gambar 3.1	Kerangka Pikir.....	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	43



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi antara satu sama lain, apabila salah satu dari suatu sistem tersebut tidak berjalan dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi sistem-sistem yang lain. Sistem ini akan berjalan dengan baik apabila anggota yang berada di dalamnya berkewajiban mengatur dan menjaganya, yang artinya selama anggota masih dapat dan melaksanakan tanggung jawab dan aturan didalamnya.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penentu pencapaian dan kinerja suatu perusahaan. Jika dalam proses pengelolaannya sumber daya manusia mempunyai masalah maka akan berdampak kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sangat perlu memperhatikan keberlangsungan proses sumber daya manusia dengan cara menjaga serta memberikan perhatian khusus untuk mencapai hasil yang maksimal dalam proses peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Carudin, 2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Banyak faktor yang menjadi penyebab meningkatnya kinerja karyawan sesuai dengan harapan

perusahaan, faktor-faktor tersebut diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, ialah berupa penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan (K3) Sebagai proses bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Faktor manusia sangat penting dan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kesuksesan atau keberhasilan Sistem Manajemen K3.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja yang selanjutnya disebut dengan K3 Lingkungan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja melalui pengendalian Lingkungan Kerja dan penerapan *Higiene Sanitasi* di Tempat Kerja (Permenaker RI No. 5 Tahun 2018).

Di Indonesia berdasarkan dalam tiga tahun terakhir memperlihatkan sejumlah peningkatan kecelakaan kerja, termasuk penyakit akibat kerja jumlah kecelakaan kerja berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan :

Tabel 1.1 Data BPJS Ketenagakerjaan Kecelakaan & penyakit kerja

Tahun	Jumlah Kasus
2020	221.770
2021	234.370
2022	265.334

Hal ini menjadikan indikasi bahwasanya pekerja cenderung harus memiliki kesadaran bahwa sistem manajemen K3 merupakan faktor penting dalam keselamatan dan kesehatan kerja, dan faktor manusia inilah yang harus jadi perhatian oleh perusahaan.

Salah satu sektor yang harus menerapkan K3 dengan baik adalah sektor pembangkit listrik karena sektor ini memiliki kegiatan dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang paling tinggi, ada banyak jenis pembaharuan dalam sistem pembangkit salah satunya ialah Pembangkit listrik tenaga bayu (PLTB) yang dimana juga resiko kecelakaannya juga cukup besar bagi para pekerjanya dan di UPC Sidrap Bayu Energi berdasarkan *incident register* terdaftar pada tahun 2022 sebanyak 36 *Near Miss* (Hampir Celaka) dan pada tahun 2023 mencapai 40 *Near miss* data dari Awal Bulan Januari sampai dengan bulan Juli yang dimana terjadi peningkatan data insiden dari tahun ini berdasarkan hal itu maka dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan juga suatu sistem manajemen K3 yang baik agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan aman.

Maka dari hal itu Sistem Manajemen K3 memerlukan dukungan secara penuh dari perusahaan sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perancangan Sistem Manajemen K3, selain mendapat dukungan dari perusahaan juga harus mendapat dukungan dari para pelaksananya. karena dalam peningkatan dan penilaian kerjanya yang memiliki pengaruh yang sangat besar dalam kesuksesan atau keberhasilan Sistem Manajemen K3.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini untuk mengetahui **“Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan masalah sebagai berikut :

“Apakah Manajemen K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.UPC Si drap Bayu Energi”?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

“Untuk mengetahui pengaruh Manajemen K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi”

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada Sistem Manajemen K3 terhadap Kinerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Peneliti ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai komisaris dan direksi.

b. Untuk Organisasi

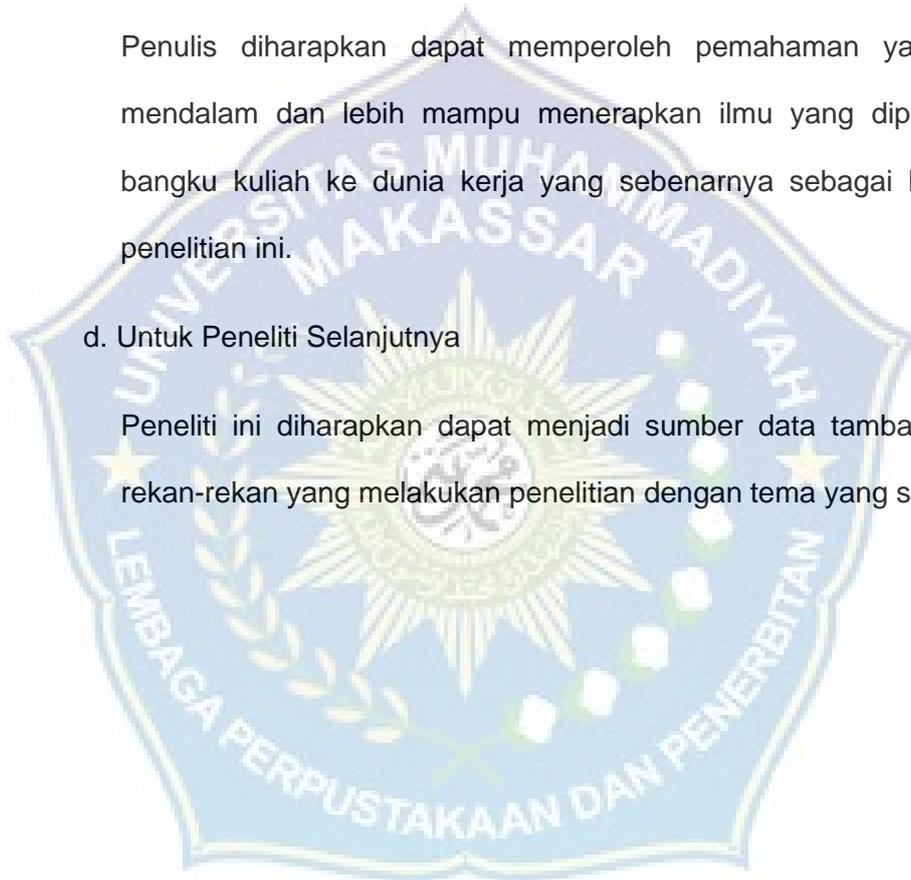
Hasil penelitian nantinya memberikan informasi penting bagi PT.UPC Sidrap Bayu Energi dalam hal Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

c. Untuk Penulis

Penulis diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan lebih mampu menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah ke dunia kerja yang sebenarnya sebagai hasil dari penelitian ini.

d. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi sumber data tambahan bagi rekan-rekan yang melakukan penelitian dengan tema yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2022) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Menurut (Gary Dessler & Nita Chhinzer, 2017:2) menyatakan bahwa “*Human resources management (HRM) is a management of people n organizations to drive successful organizational performance and achievement of the organization’s strategic goals*”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen orang dalam organisasi untuk mendorong kinerja organisasi yang sukses dan pencapaian tujuan strategis organisasi.

Dari pendapat diatas bahwasanya Manajemen metode pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara tepat, efektif, dan berdaya guna merupakan hal yang utama untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu manajemen juga untuk memperoleh suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan mampu disongsong bila dilakukan oleh satu atau sekumpulan orang. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset)

utama perusahaan, sehingga patut dijaga dengan baik. Manajemen sumber daya manusia melakukan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang membuat tinjauan dalam manajemen SDM adalah manusianya. Amat dipahami bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting dan utama, karena dengan SDM memicu sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat bekerja/berdaya guna. Selain itu SDM dapat mewujudkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas dalam perusahaan.

2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Purba Urjoyo, 2021)

Menurut (Ryani Dhyana Parashakti, 2020) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihan, pendengaran.

Menurut (Suma'mur, 2009) kesehatan kerja adalah ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. kesehatan kerja memiliki sifat medis dan sasarannya adalah tenaga kerja (pekerja) Selain faktor motivasi kerja lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut UU Ketenagakerjaan Tahun 2014 dinyatakan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna mencapai terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

b. Tujuan Sistem Manajemen K3

Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja memerlukan partisipasi dan kerja sama dari pihak yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Bentuk partisipasi yang memenuhi dasar pemikiran tersebut di atas ialah partisipasi langsung dalam wadah panitia pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan dan tempat kerja. Ketidakamanan dari kondisi tersebut dapat dikurangi dengan mendesain pekerjaan sedemikian rupa untuk mengurangi kecelakaan kerja dan sebagai tambahan, penyelia dan manajer berperan dalam mengurangi kondisi yang kurang aman dengan melakukan pengecekan untuk mengenali dan mengatasi kecelakaan yang mungkin terjadi.

(Karmeli et al., 2021) mengemukakan bahwa, Program keselamatan kerja merupakan lingkungan kerja yang aman tidak diperoleh begitu saja melainkan harus diciptakan. Organisasi dengan reputasi terbaik atas kesehatan dan keselamatan kerja membuat program-program keselamatan kerja yang cermat dan terencana dengan baik.

Adapun program-program adalah sebagai berikut:

1. Melibatkan pembentukan sebuah komite kesehatan dan keselamatan kerja dan peran serta seluruh bagian dalam perusahaan. Para karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan serta memperhatikan secara seksama saran-saran peningkatan keselamatan.

2. Mengomunikasikan keselamatan dengan pendekatan multimedia, termasuk poster, pamphlet dan presentasi menggunakan komputer.
3. Menginstruksikan kepada penyelia tentang bagaimana mengomunikasikan, mendemostrasikan, dan mewajibkan keselamatan dan melatih karyawan tentang cara aman menggunakan peralatan.
4. Menggunakan insentif, penghargaan dan penguatan positif untuk mendorong perilaku kerja yang aman. Member penghargaan (misalnya, safe diving award bagi pengemudi truk) kepada karyawan dengan catatan keselamatan yang istimewa.
5. Mengomunikasikan dan menegakkan aturan keselamatan. Ketentuan kesehatan dan keselamatan kerja mewajibkan karyawan untuk mematuhi aturan keselamatan, dan dalam program yang baik, manajer siap menggunakan sistem penegakan disiplin untuk memberi sanksi atas perilaku tidak aman.
6. Mendorong direktur keselamatan (*safety director*) atau komite keselamatan agar terlibat dalam inspeksi diri secara berkala dan melakukan safety research untuk mengidentifikasi situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya dan untuk memahami mengapa kecelakaan terjadi dan memperbaikinya.

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu

mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak. Menurut (Mangkunegara, 2016) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
 - b) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
 - c) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
 - d) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
 - e) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
 - f) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
 - g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja
- c. Manfaat Sistem Manajemen K3

Apabila sebuah perusahaan menerapkan SMK3, maka akan mendatangkan beberapa manfaat. Menurut (Syartini, 2013) manfaat penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan adalah :

- a) Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.
- b) Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan.
- c) Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan bidang K3.
- d) Dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran tentang K3 khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit.
- e) Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut (Robiana Modjo, 2018) manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

- 1) Pengurangan Absentisme.

Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

- 2) Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan.

Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau

sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/ kesehatan dari mereka.

3) Pengurangan *Turnover* Pekerja.

Perusahaan yang menerapkan program K3 mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.

Selain hal diatas, Pengaruh positif terbesar yang diraih akibat penerapan manajemen K3 pada sistem manajemen perusahaan adalah adanya pengurangan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Selain itu, beberapa manfaat lain dari penerapan manajemen K3 menurut (Kawatu dalam Wuon, 2013). adalah:

- a) Memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas pekerja terhadap perusahaan, karena adanya jaminan keselamatan dan kesehatan dalam kerja.
- b) Menunjukkan bahwa sebuah perusahaan telah beritikad baik dalam mematuhi peraturan perundangan, sehingga dapat beroperasi secara normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenagakerjaan.
- c) Mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan, atau sakit akibat kerja, sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang ditimbulkan oleh kejadian tersebut;

- d) Menciptakan adanya aktivitas dan kegiatan yang terorganisir, terarah, dan berada dalam koridor yang teratur, sehingga organisasi dapat berkonsentrasi melakukan peningkatan sistem manajemennya dibandingkan melakukan perbaikan terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi.
- e) Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan, karena tenaga kerja dapat bekerja optimal, kemudian meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan

d. Penerapan sistem Manajemen K3

Dalam menerapkan SMK3, setiap perusahaan harus memenuhi setiap persyaratan-persyaratan yaitu tentang persyaratan sistem manajemen K3. Menurut OHSAS 18001:2007 Persyaratan sistem manajemen K3 yang terdapat pada klausul ke-4 ini terdiri dari 6 bagian besar yang di dalamnya terdapat rincian dari setiap bagiannya. Berikut merupakan 6 bagian besar dalam persyaratan sistem manajemen K3:

a. Persyaratan umum

Persyaratan umum ini berisi ketentuan secara umum mengenai apa yang harus dipenuhi perusahaan untuk menerapkan standar sistem manajemen K3 ini.

b. Kebijakan K3

Kebijakan K3 dibuat oleh perusahaan dan disahkan oleh pucuk pimpinan perusahaan. Kebijakan K3 paling sedikit memuat visi, tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan, serta disebarluaskan kepada

seluruh elemen perusahaan (pekerja/buruh, tamu, kontraktor, pemasok, dan pelanggan).

c. Perencanaan

Rencana K3 disusun dan ditetapkan oleh tim K3 perusahaan yang berdasar pada hasil penelaahan awal, identifikasi potensi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko, dan peraturan dan persyaratan lainnya. Rencana K3 mengacu kepada kebijakan K3 yang dirancang.

d. Penerapan dan operasi

Penerapan K3 disesuaikan dengan rencana yang telah dirancang dan melibatkan seluruh elemen dari perusahaan.

e. Pemeriksaan

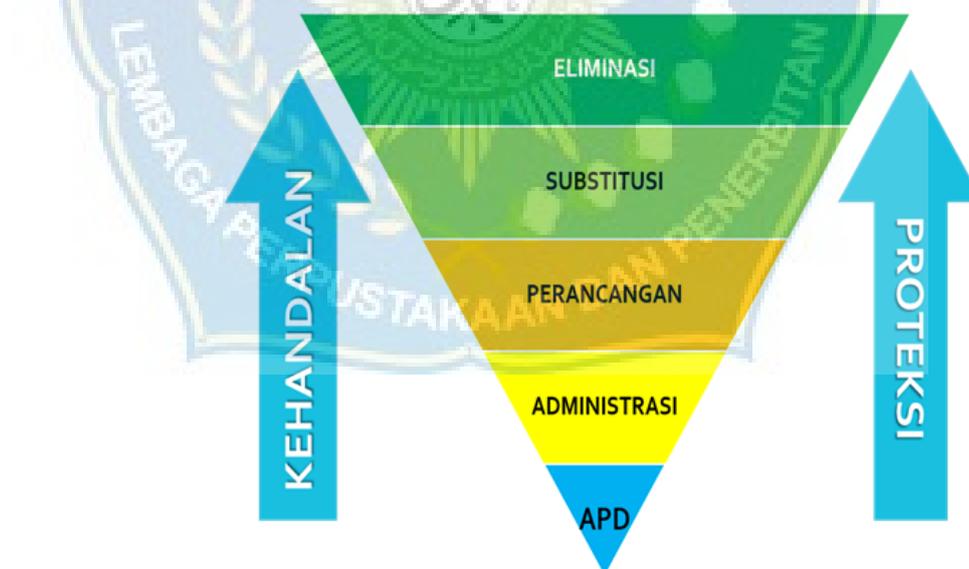
Pemeriksaan ini dilakukan melalui pengecekan, pengujian, pengukuran, dan audit internal SMK3. Hasil pemeriksaan dilaporkan dan digunakan untuk melakukan tindakan perbaikan.

f. Tinjauan manajemen

Peninjauan oleh pihak manajemen dilakukan untuk melibatkan pihak manajemen perusahaan ke dalam aktivitas K3 di perusahaan secara lebih dalam. Selain itu, peninjauan dilakukan untuk menjamin kesesuaian dan efektivitas penerapan SMK3. Hasil peninjauan ini digunakan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.

e. Penerapan Pengendalian Risiko K3 Konstruksi

Menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 05/PRT/M/2014 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum, Penyedia Jasa Pelaksana Konstruksi wajib dan bertanggung jawab untuk melakukan pengendalian risiko K3 Konstruksi. Pengendalian risiko yang dimaksud adalah segala upaya untuk meniadakan risiko (Giananta et al., 2020). Pengendalian risiko dapat mengikuti Pendekatan Hirarki Pengendalian (*Hierarchy of Control*) risiko. Hirarki pengendalian risiko adalah suatu urutan prioritas dalam pencegahan dan pengendalian risiko yang mungkin timbul yang terdiri dari beberapa tingkatan secara berurutan.



Gambar 2.1 Hirarki Penerapan Pengendalian Risiko

1. Eliminasi

Eliminasi merupakan suatu pengendalian risiko yang bersifat permanen dan harus dicoba untuk diterapkan sebagai pilihan prioritas utama. Eliminasi adalah cara untuk menghilangkan sumber bahaya. Contoh: seorang pekerja harus menghindari bekerja di ketinggian namun pekerjaan tetap dilakukan dengan menggunakan alat bantu.

2. Substitusi

Substitusi adalah cara untuk mengganti metode atau alat/mesin/bahan yang lebih aman dan tingkat bahayanya lebih rendah. Contoh: penggunaan tangga diganti dengan alat angkat mekanik kecil untuk bekerja di ketinggian.

3. Rekayasa Teknik

Rekayasa Teknik adalah cara untuk memodifikasi atau perancangan alat/mesin/tempat kerja yang lebih aman. Contoh: menggunakan perlengkapan kerja atau peralatan lainnya untuk menghindari terjatuh pada saat bekerja di ketinggian.

4. Pengendalian Administrasi

Pengendalian administrasi adalah cara meniadakan risiko dengan membuat prosedur, aturan, pelatihan, tanda bahaya, rambu, poster, label, atau merubah durasi kerja.

Contoh: pengaturan waktu kerja (rotasi tempat kerja) untuk mengurangi terpaparnya/ tereksposnya pekerja terhadap sumber bahaya, larangan menggunakan telepon seluler di tempat tertentu, pemasangan rambu-rambu keselamatan.

5. Alat Pelindung Diri

Alat Pelindung Diri yang dimaksud adalah melengkapi tenaga kerja dengan alat pelindungan diri agar meniadakan risiko.

Contoh: Pemakaian kacamata las dan sarung tangan kulit pada pekerjaan pengelasan.

Pengendalian risiko juga dapat dilakukan dengan cara inspeksi.

Inspeksi K3 adalah suatu upaya melakukan pemeriksaan atau mendeteksi berbagai faktor (peralatan, proses kerja, material, area kerja, prosedur) yang berpotensi menimbulkan cedera, sehingga kecelakaan kerja ataupun kerugian dapat dicegah atau diminimalkan. Ruang lingkup inspeksi K3 menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 05/PRT/M/2014 meliputi:

- 1) Tempat kerja,
- 2) Peralatan kerja,
- 3) Cara kerja,
- 4) Alat Pelindung Kerja,
- 5) Alat Pelindung Diri,
- 6) Rambu-rambu, dan
- 7) Lingkungan kerja konstruksi sesuai dengan RK3K.

Kecelakaan merupakan risiko yang melekat pada setiap proses atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pada setiap proses atau aktifitas pekerjaan selalu ada risiko kegagalan (*risk of failures*). Saat kecelakaan kerja (*work accident*) terjadi, seberapapun kecilnya, akan mengakibatkan

kerugian (*loss*). Oleh karena itu, kecelakaan atau potensi kecelakaan kerja harus dicegah sedini mungkin.

f. Indikator Sistem Manajemen K3

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi/ taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja.

Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderita, kerusakan atau kerugian di tempat kerja adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Aryanata, 2022) :

- 1) Keadaan lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.
- 2) Pakaian dan pelindung keselamatan adalah peralatan-peralatan yang memiliki fungsi sebagai alat pelindung bagi seseorang untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuh dari segala bentuk potensi bahaya di tempat kerja.
- 3) Pemakaian peralatan kerja adalah cara penggunaan peralatan kerja dengan baik dan sesuai dengan fungsinya.
- 4) Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari.

- 5) Sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

(Wirawan, 2009) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Abdullah, 2014) bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Hidayat, 2021)

Menurut (Irham Fahmi, 2016) bahwa, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat "*profit oriented dan non profit oriented*" yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Suyadi, 2015) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi maupun jasa. Dalam upaya pencapaian keuntungan yang semaksimal mungkin, salah satu faktor yang sangat penting adalah faktor sumber daya manusia, dalam hal ini tidak lepas dari tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Mengingat manusia merupakan faktor produksi yang terpenting, ada beberapa aspek yang harus senantiasa diperhatikan seperti kualitasnya (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) kondisi dan kesehatan karyawan, kebutuhan dan kesejahteraan hidup karyawan, keamanan dan keselamatan kerja karyawan dan lain sebagainya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (Arif, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan duka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil Pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

c. Indikator Kinerja

Munurut (Robbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesinsi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan baik.

2. Kuantitas

merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan diselesaikan karyawan.

3. Ketepatan waktu

merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta maksimalkan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Pengertian Terhadap Pekerjaan

Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.

5. Kerja sama

Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan

B. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompetensi andagogik (cara belajar secara langsung dari pengalaman), kompetensi professional (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik), dan kompetensi pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik) berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal nasional maupun Internasional sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan yang dirangkum melalui dari metode penelitian yang digunakan hingga hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul penelitian	variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Supriyan, 2023)	Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas kerja pada proyek X	X : Sistem Manajemen K3 Y : Produktivitas Kerja	Regresi linier Sederhana	Hasil Dari Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpe ngaruh signifikan dan nilainya positif. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji f, nilai f hitung lebih besar dari f tabel (3, 486 > 2,91)
2.	(Ryani Dhyan Parashakti, 2020)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Dan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.
3.	(Purba Urjoyo, 2021)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Divisi Proyek	X : Program Keselamatan dan Kesehatan kerja Y: Produktivitas kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil Analisis yang dilakukan, faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh paling tinggi terhadap Produktivitas Karyawan adalah Variabel Program kesehatan, Pencegahan Penyakit dan Pengukuran dan Pengawasan dengan nilai 18.19 0.62 dan 0,80
4.	(Hidayat, 2021)	Penagruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja	X : Sistem Manajamen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Sistem Manajemen Keselamatan berpengaruh negatif dan tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.

		Pegawai di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman	Y : Kinerja Pegawai		Nindya Kencana KSO Padang Pariaman Variabel Kesehatan Kerja Memiliki T Hitung (11,499) > T Tabel (1,990) dan Nilai Sig Perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti Bahwa H2 Diterima dan Ho Ditolak.
5.	(Permana, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sitem Manajemen Keselamatan kesehatan kerja Terhadap Kecelakaan Kerja (Studi Kasus di Ruang IGD RSUP Dr. Hasab Sadikin Bandung)	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja Y: Kecelakaan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil Uji t Htung untuk Variabel Lingkungan dan Sistem SMK3 diperoleh hasil yaitu tidak berpengaruh terhadap kecelakaan kerja di ruang IGD RSUP Dr. Hasan Sadikin Kota Bandung, begitu juga degan hasil uji f menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan ruang IGD yang bermakna antara lingkungan kerja,SMK3 terhadap Kecelakaan Kerja di Rumah Sakit Umum Pusat Dr, Hasan Sadikin Kota Bandung.
6.	(Karmeli et al., 2021)	Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Tranmisi dan Distribusi PDAM Batulante	X : Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil analisis data diketahui bahwa Nilai t dari variabel Keelamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan adalah 1,945 dan Nilai T-Tabel pada taraf A = 5% Adalah 2,101 (1,945 < 2,101). Artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Transmisi dan Distribusi PDAM Batulante.
7.	(Aryanata, 2022)	Pengaruh Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	X1 : Manajemen Keselamatan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan manajemen K3 diketahui nilai signifikan X1 = 0,001

		(K3) dan Penerapan SOP Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Bali Timur	dan Kesehatan Kerja X2 : Penerapan SOP Y : Kinerja Karyawan		< $\alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima sedangkan Penerapan SOP X2 = 0,000 < $\alpha = 5\%$ (0,05) oleh karena itu berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur.
8.	(Yasa, 2020)	Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kinerja Pekerja, Waktu, dan Biaya Pada Pelaksanaan Proyek	X : Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) Y : Kinerja Pekerja, Waktu dan Biaya	Regresi Linier Sederhana	Hasil Menunjukkan Pengaruh Penerapan SMK3 terhadap Pekerja 68,9% terhadap waktu sebesar 26,3% dan terhadap biaya sebesar 44,3% jadi hasil yang didapatkan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) lebih berpengaruh terhadap pekerja dari pada pengaruh terhadap biaya dan waktu.
9.	(Ramadhani, 2021)	Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kayawan PT. Pelindo IV Cabang Terminal Petikemas Makassar	X : Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana yaitu

					<p>$Y=11,063 + 0,468$, dan berpengaruh positif signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ t-hitung sebesar $7,009 > t$-tabel $1,674$. Adapun nilai R Square sebesar $0,481$ angka menunjukkan bahwa variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan kontribusi sebesar $48,1\%$ dan sisanya $51,9\%$ variabel lainnya.</p>
10	(Damayanti et al., 2019)	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari</p>	<p>X : Keselamatan Kerja X : Kesehatan Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil Menunjukkan Variabel Keselamatan X1 dan Variabel Kesehatan Kerja X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,005$ sehingga $H_3 = H_a$ ditolak. Hal ini dinyatakan nilai f hitung $26,750$ yaitu lebih besar dari nilai f tabel $3,19$ maka $H_3 = H_a$ diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel keselamatan X1 dan Kesehatan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pulau Lemon Manokwari.</p>

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah suatu penelitian. Dalam kerangka penelitian adalah untuk mengetahui apakah Sistem Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sidrap Bayu Energi. Oleh karena itu kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam suatu model dimana sistem manajemen K3 adalah variabel bebas dan Kinerja Karyawan adalah variabel terikat. Kerangka Pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1

Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara di dalam penelitian ini yaitu Sistem Manajemen K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT UPC Sidrap Bayu Energi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. menurut (sugiyono, 2019) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada data dan fakta ,digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, data bersifat kuantitatif statistik. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis eksplanatori ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas (Sistem Manajemen K3) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor PT.UPC Sidrap Bayu Energi yang berlokasi Jl. Kincir Angin No.1, Dusun 1 Kulua, Desa Lainungan, Kecamatan Watang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, 91611 Waktu yang digunakan untuk penelitian ini kurang lebih 2 bulan, mulai bulan Desember sampai bulan Januari 2024 .

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun Jenis dan model data dalam penelitian terbagi atas dua bagian berikut penjelasannya :

a. Data Kualitatif

Data Kualitatif Merupakan jenis data tidak menggunakan model angka atau non-numerik. Data kualitatif biasanya berbentuk analisa keadaan/kondisi saat ini pada suatu organisasi sehingga membantu peneliti dalam mengemukakan suatu permasalahan. Adapun bentuk data kualitatif berupa wawancara, data observasi, catatan-catatan dari permasalahan yang pernah dihadapi, dan lain-lain.

b. Data Kuantitatif

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan pendekatan eksplanatori riset, artinya penelitian dilakukan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variable dengan tujuan pengujian hipotesis.

(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis dan bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung yang berasal dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (kuesioner). Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari Karyawan PT.UPC Sidrap Bayu Energi.

b. Data Sekunder

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui media perantara. Seperti buku literatur, surat kabar, majalah, dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Sedangkan menurut (Sudjana, 2012) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT.UPC Sidrap Bayu Energi sejumlah 34 Karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar maka meneliti tidak mungkin mempelajari atau mengkaji semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan, dana tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi yang kurang dari 100 orang, maka digunakan teknik sampel jenuh (semua populasi sekaligus dalam sampel). Adapun penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau boring sampling yaitu keseluruhan elemen populasi dijadikan sampel yaitu 34 orang karyawan PT.UPC Sidrap Bayu Energi.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, agar diperoleh hasil yang relevan.

2. Kuesioner

Adalah metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data daftar pertanyaan yang akan disebarakan pada responden.

3. Dokumentasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara memperoleh laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literature-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penulisan.

F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

Definisi dari masing-masing variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Independen / Bebas (X)

Variabel independen adalah suatu variabel bebas dimana keberadaanya tidak berpengaruh oleh faktor-faktor yang lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independennya adalah Sistem Manajemen K3. Sistem Manajemen K3 bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan, yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna mencapai terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

2. Variabel Dependen / Terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (independent). Dalam penelitian ini variable dependennya adalah Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai

oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

3. Skala likert

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset berupa survey, termasuk dalam penelitian deskriptif.

Keterangan Skala :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Setuju (S)
- 4 = Sangat Setuju (SS)

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian untuk ditarik kesimpulan dengan kata-kata. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis ini adalah :

- a. Membuat pernyataan angket
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan

- c. Menjumlah skor jawaban yang telah diperoleh dari tiap responden
- d. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan table

2. Uji kualitas data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2016). Uji validitas ini dapat menggunakan *Pearson Correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila nilai signifikan yang didapat memiliki nilai kurang dari *alpha* 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid. Serta dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, ialah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan dianggap valid
- 2) Jika r hitung $<$ r table maka pertanyaan dianggap tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Reabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran pada konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2018). Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan

keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6, yakni dimana reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik Jadi suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable apabila memenuhi kriteria: *Cronbach Alpha* > 0,60

3. Analisis Regresi Linear sederhana

Analisis Regrsi Linear Sederhana Adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan variabel dependen atau analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan menggunakan skala linear namun dalam penelitian ini hanya saat variabel dependen sehingga disebut regresi sederhana. Adapun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a+bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Kostanta yaitu nilai Y Jika X = 0

b = Koefissien regresi variabel X

X = Sistem Manajemen K3

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

a. Uji parsial (Uji-t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetaahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (ghozali 2016) apabila nilai

thitung > ttabel berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, atau bisa juga dengan signifikansi di bawah 0.05 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variable dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independent dalam menjelaskan varian variabel dependent. Secara sederhana koefisien (R^2). Berarti menjelaskan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent atau seberapa besar pengaruh variabel dan pengaruh variabel lain.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum objek penelitian

UPC Renewables adalah salah satu perusahaan energi terbarukan independen terbesar di kawasan asia pasifik dengan 539MW aset dalam pengembangan. UPC Renewables, didirikan pada tahun 1995 dan aktif di asia sejak tahun 2006, mengoperasikan 9 kantor di 8 negara di seluruh kawasan asia pasifik. Perusahaan perusahaan yang dibentuk UPC telah mengembangkan lebih dari 77 proyek pembangkit listrik tenaga angin dan surya dengan total kapasitas terpaang 5.000 MW dan nilai investasi lebih dari US\$ 8,9 Miliar.

Pembangkit Listrik Tenaga Bayu (PLTB) Sidrap Merupakan pembangkit bertenaga angin skala komersial pertama di indonesia sebagai wujud komitmen pemerintah dalam mencapai target bauran primer EBT, energi berkeadilan, dan sekaligus pengembangan investasi sektor EBT.

PLTB sidrap yang terletak di desa Mattirotasi dan desa lainungan, kec. Watang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, memulai operasi secara komersial pada tanggal 5 april 2018. Pengembangan proyek PLTB sidrap sendiri dilakukan dalam waktu 2,5 (Agustus 2015 s.d Maret 2018)

Pembangkit Listrik Tenaga Angin/Bayu (PLTB) Sidrap Memiliki 30 buah Turbin. Kapasitas total PLTB sidrap adalah 75 MW dengan masing-

masing turbin berkapasitas 2,5 MW. Turbin tersebut dibangun pada menara baja setinggi 80 meter dan tiga buah bilah dengan panjang masing-masing sekitar 57 meter sehingga total ketinggian turbin tersebut mencapai 137 meter.

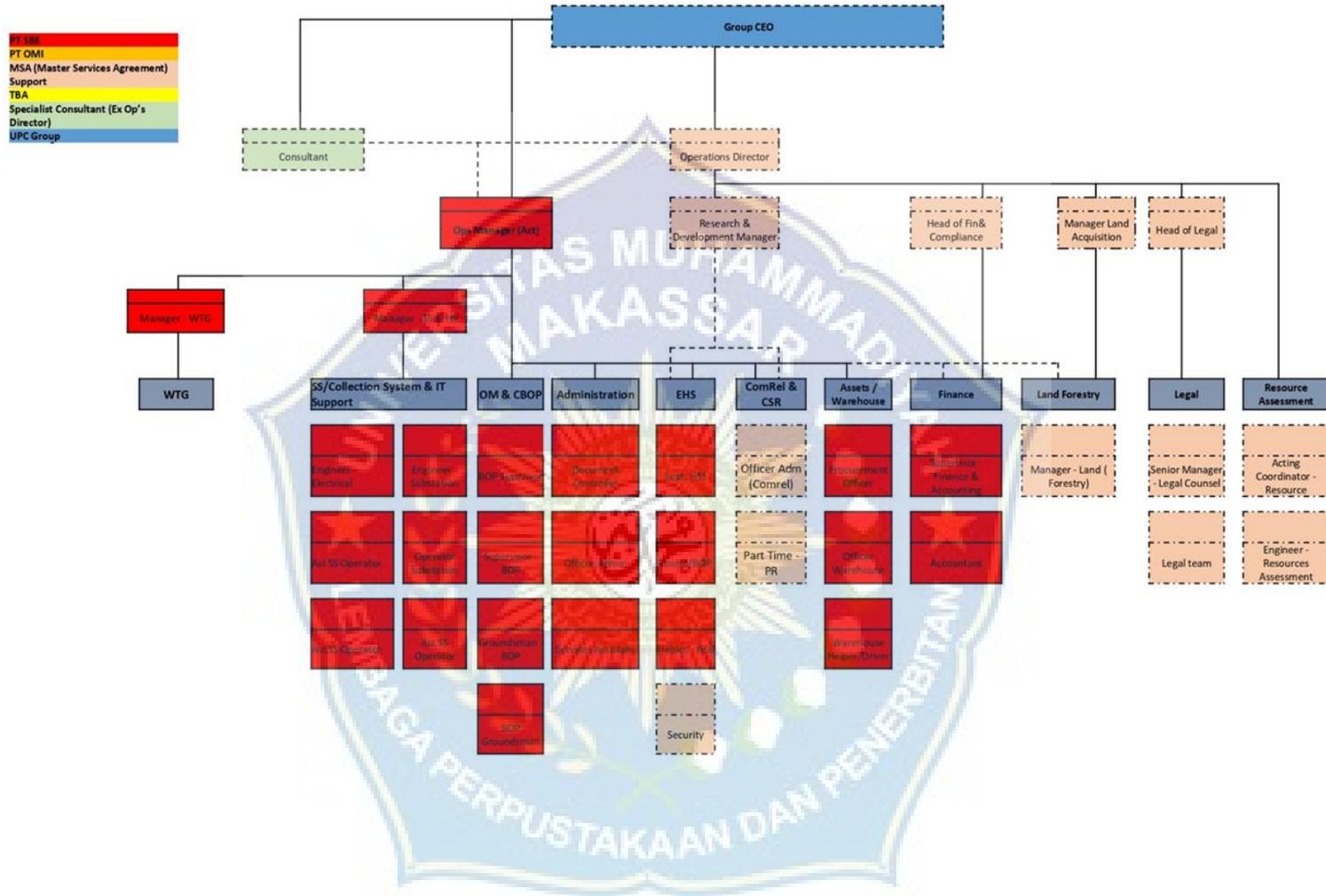
Proyek PLTB sidrap mempekerjakan 709 orang yang 95% nya adalah warga indonesia (WNI). Dampak dari proyek PLTB sidrap adalah pembangunan jalan baru sepanjang 10 km dan 4 jembatan baru dengan total biaya sebesar US\$ 350 ribu. Tarif tahap pertama dari PLTB sidrap sebesar US\$ 0,114 PER kWh atau setara dengan Rp. 1.540 per kWh. Kehadiran PLTB Sidrap diharapkan mampu memenuhi kebutuhan listrik di wilayah sulawesi selatan, Tenggara dan Barat (Sulselbar). Saat Ini. Kondisi kelistrikan wilayah Sulselbar mencapai 1.250 MW dengan beban puncak mencapai 1.050 MW. PLTB sidrap dengan kapasitas 75 MW merupakan PLTB sidrap Tahap satu.

2. Visi Misi Perusahaan

Visi dan misi PT. UPC Renewables adalah *"To be leader un the global transision to renewables energy by delivering cost effective clean solutions,supporting local communities, conserving our environment and energizing a sustainable word"*

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan serta hubungan antara tiap bagian dalam organisasi, baik secara posisi maupun tugas, demi mencapai tujuan bersama.



4. Job Description

a. Divisi WTG (Wind Turbine Generator)

Divisi WTG bertugas untuk melakukan pemeriksaan rutin, pemeliharaan preventif, dan perbaikan jika ada kerusakan pada turbin angin. Mereka juga memantau kinerja turbin angin secara real-time menggunakan sistem pemantauan yang terintegrasi. Selain itu, tim WTG juga terlibat dalam pengujian dan instalasi turbin angin baru serta melakukan analisis data untuk meningkatkan efisiensi dan keandalan operasi.

b. Divisi SS/IT (Substation Team)

Dalam PLTB Sidrap adalah tim yang bertanggung jawab atas pengoperasian dan pemeliharaan substation atau gardu induk dalam Pembangkit Listrik Tenaga Bayu (PLTB) Sidrap. Tim ini bertugas untuk memastikan keandalan dan efisiensi sistem tenaga listrik di gardu induk.

Tim Substation (SS) Bertanggung jawab untuk mengoperasikan dan memantau peralatan di gardu induk, seperti transformator, pengendali penerusan, dan peralatan lainnya. Mereka juga melakukan pemeliharaan rutin, inspeksi, dan perbaikan jika diperlukan. Tujuan utama tim SS adalah untuk memastikan pasokan listrik yang stabil dan aman ke jaringan distribusi.

c. Divisi OM/BOP (Operational Management/Balance of Production)

Dalam PLTB Sidrap divisi OM (Operational Management) bertanggung jawab atas pengelolaan operasional harian pembangkit listrik, termasuk pemantauan, pengendalian, dan perencanaan produksi energi listrik. Mereka berfokus pada efisiensi operasional, pemeliharaan

rutin, dan penanganan gangguan dalam pembangkit listrik.

d. Divisi Administrasi

Divisi administrasi bertanggung jawab dalam mengurus surat-menyurat, pengadaan barang dan jasa, pengelolaan inventaris, serta pemenuhan kebutuhan administratif lainnya. Mereka berperan penting dalam menjaga kelancaran proses administratif, sehingga memungkinkan tim operasional dan manajemen PLTB Sidrap dapat fokus pada tujuan utama pembangkit listrik.

e. Divisi HSE (Health, Safety, and Environment)

Dalam PLTB Sidrap adalah tim yang bertanggung jawab atas keamanan, kesehatan, dan lingkungan di dalam pembangkit listrik. Mereka memiliki peran penting dalam memastikan bahwa operasional PLTB Sidrap berjalan dengan aman, sehat, dan ramah lingkungan.

Tugas utama divisi HSE meliputi pengembangan kebijakan dan prosedur keamanan, kesehatan, dan lingkungan, pelatihan karyawan mengenai keselamatan kerja, pengawasan terhadap penerapan standar keamanan, penanganan limbah, serta pemantauan dampak lingkungan yang dihasilkan oleh pembangkit listrik.

f. Divisi CSR (Corporate Social Responsibility)

Dalam PLTB Sidrap adalah tim yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program tanggung jawab sosial perusahaan. Divisi ini berfokus pada upaya untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar PLTB Sidrap serta lingkungan sekitarnya.

Program CSR PLTB Sidrap dapat mencakup pendirian sekolah, pelatihan keterampilan, pengembangan sumber daya manusia, program

kesehatan, pengelolaan lingkungan, serta pembangunan infrastruktur yang bermanfaat bagi masyarakat sekitar.

g. Divisi Warehouse

Dalam PLTB Sidrap adalah tim yang bertanggung jawab atas pengelolaan gudang atau penyimpanan barang yang digunakan dalam operasional pembangkit listrik. Tugas utama divisi Warehouse meliputi penerimaan barang, penyimpanan yang tepat dan teratur, pengeluaran barang sesuai permintaan, pengontrolan inventaris, serta pemeliharaan dan pemantauan kondisi barang. Mereka juga bertanggung jawab dalam mengatur logistik, termasuk pengiriman dan pengangkutan barang ke lokasi yang dibutuhkan. Mereka memiliki peran penting dalam memastikan ketersediaan dan kelancaran pasokan barang dan suku cadang yang diperlukan untuk menjaga operasional PLTB Sidrap

h. Divisi Keuangan

Tugas utama divisi Keuangan meliputi perencanaan anggaran, pengawasan pengeluaran dan penerimaan, pemantauan arus kas, pengelolaan aset, serta pelaporan keuangan kepada pihak terkait. Mereka bekerja sama dengan tim manajemen PLTB Sidrap untuk memastikan kelancaran kegiatan keuangan dan pemenuhan kebutuhan dana yang diperlukan dalam operasional pembangkit listrik.

i. Divisi Land and Forestry

Tugas utama divisi Land and Forestry meliputi pemantauan dan pemeliharaan lahan, pengelolaan vegetasi, perlindungan dan pemulihan lingkungan, serta pemantauan dampak lingkungan yang dihasilkan oleh PLTB Sidrap. Mereka juga dapat terlibat dalam program penghijauan,

konservasi, dan upaya perlindungan terhadap flora dan fauna di sekitar PLTB Sidrap.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Berikut ini akan di gambarkan atau di deskriptifkan dari data masing-masing informasi mengenai identitas responden mulai dari jenis umur, jenis kelamin , dan pendidikan.

a. Deskripsi profil responden berdasarkan umur

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Umur

	No	Umur Responden	Frekuensi responden	Frekuensi%
Valid	1	21-30 Tahun	3	8.8%
	2	31-40 Tahun	21	61.8%
	3	41-50 Tahun	5	14.7%
	4	51-60 Tahun	4	11.8%
	5	61-70 tahun	1	2.9%

Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan uraian tabel 4.1 pengelompokan umur 21-50 yakni staf dan kontrak dan umur 51-70 yakni staf senior manager (Penasihat) di UPC Sidrap Bayu Energi, maka diperoleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur yakni : responden yang berumur 21-30 tahun berada di

angka 3 responden (8.8%), sedangkan responden yang berumur 31-40 tahun berada di angka 21 responden (61.8%), responden yang berumur 41-50 tahun berada di angka 5 responden (14.7%). responden yang berumur 51-60 tahun berada di angka 4 responden (11.8%). Serta responden yang berumur 61-70 tahun berada di angka 1 responden (2.9%). maka dapat di interpretasikan dalam perspektif keilmuan bahwa rata-rata responden yang berumur 31-40 tahun yang melakukan analisa Pengaruh Sistem Manajemen keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap.

b. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok laki-laki dan perempuan , dan agar lebih jelasnya maka di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	laki-laki	31	91.2%
2	Perempuan	3	8.8%
	Jumlah Responden	34	100%

Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat di deskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin Laki-laki mendominasi Dalam melakukan analisa Pengaruh Sistem Manajemen keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan, yang mana jenis kelamin Laki-laki berada pada 31 responden (91.2%) sedangkan jenis kelamin Perempuan berada di angka 3 responden (8.8%) atau berada pada posisi bawah dari jenis kelamin laki-laki.

c. Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden dari segi pendidikan akan menggambarkan latar belakang dari responden, sehingga dalam kegiatan ini dapat diklarifikasikan sesuaikan dengan tingkat pendidikan responden yakni: D3, S1, S2, Dan SMA/SMK. Maka dari itu pengelompokkan karakteristik ini dapat di lihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

	No	Pendidikan terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	S1	28	82.4%
	2	Diploma	0	0%
	3	SMA/SMK	6	17.6%
		Total	34	100%

Data PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap.

Secara seksama, dari tabel 4.3 dapat di analisa di mana karakteristik responden di tingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi di mana tingkat pendidikan ini berada pada angka 28 responden (82.4%),

sedang dari tingkat pendidikan yang lain tidak mencapai angka lebih dari 30%, sehingga dapat di simpulkan bahwa responden tingkat pendidikan sarjana (S1) lebih mendominasi melakukan analisa Pengaruh Sistem Manajemen keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variabel ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan perindikator beserta frekuensi dan skor yang diperoleh.

Berdasarkan judul dan rumusan masalah pada penelitian ini yang terdiri dari variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (X), Kinerja Karyawan (Y) dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Berikut deskripsi dari masing-masing variabel dari hasil penyebaran data kuisisioner dijelaskan seperti dibawah ini:

a. Analisis Deskriptif Variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (X)

Berikut hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (X1):

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Variabel X

Frekuensi (F) dan Persentase (%)											
No	Item	SS (5)		S (4)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1	25	73.5%	9	26.5%	0	0	0	0	127	3.73
2	X2	25	73.5%	9	26.5%	0	0	0	0	127	3.73
3	X3	21	61.8%	13	38.2%	0	0	0	0	123	3.61
4	X4	30	88.2%	4	11.8%	0	0	0	0	132	3.88
5	X5	20	58.8%	14	41.2%	0	0	0	0	122	3.58
6	X6	27	79.4%	7	20.6%	0	0	0	0	129	3.79
7	X7	16	47.1%	15	44.1%	3	8.8%	0	0	115	3.38
8	X8	23	67.6%	11	32.4%	0	0	0	0	125	3.67
9	X9	23	67.6%	11	32.4%	0	0	0	0	125	3.67
10	X10	27	79.4%	6	17.6%	1	2.9%	0	0	128	3.76

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Keterangan:

- X1 : Saya dan setiap karyawan berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif dalam bekerja.
- X2: Pengaturan udara di ruang kerja, peletakan peralatan kerja baik itu alat berat dan peralatan yang berbahaya, sudah sesuai dengan tata letak dan aman bagi para pekerja.
- X3: Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm,sepatu boots,sarung tangan,masker (APD) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan dalam bekerja.
- X4: Semua alat-alat pelindung diri dalam kondisi baik dan layak pakai
- X5: Saya memiliki tingkat pemahaman yang baik tentang pemakaian peralatan kerja
- X6: Saya Selalu memakai alat keselamatan kerja saat bekerja.
- X7: Saya sudah bekerja sesuai dengan standar jam kerja perusahaan (8 Jam) sehari.
- X8: Saya memiliki dan disediakan waktu istirahat minimal 30 menit pada saat jam kerja berlangsung
- X9: Perusahaan menjamin layanan kesehatan jikalau terjadi kecelakaan bagi saya dan para karyawan .

X10: Kelengkapan layanan kesehatan sudah tersedia didalam atau lingkungan office perusahaan

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden mengenai variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (X), indikator yang memiliki mean terbesar berada pada pernyataan ke X4 yaitu semua alat-alat pelindung diri dalam kondisi baik dan layak pakai dengan nilai sebesar 3.88 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 30 responden atau 88.2%. Sedangkan indikator yang memiliki mean terkecil berada pada pernyataan X7 yaitu saya sudah bekerja sesuai dengan standar jam kerja perusahaan (8 Jam) sehari. dengan nilai 3.38 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 responden atau 47.1%.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4.5

Analisis Deskriptif Variabel Y

Frekuensi (F) dan Persentase (%)											
No	Item	SS (5)		S (4)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	17	50,0%	17	50,0%	0	0	0	0	119	3.50
2	Y2	27	79,4%	7	20,6%	0	0	0	0	129	3,79
3	Y3	21	61,8%	13	38,2%	0	0	0	0	123	3,61
4	Y4	24	70,6%	10	29,4%	0	0	0	0	126	3,70
5	Y5	21	61,8%	13	38,2%	0	0	0	0	123	3,61
6	Y6	29	85,3%	5	14,7%	0	0	0	0	131	3,85
7	Y7	19	55,9%	15	44,1%	0	0	0	0	121	3,55
8	Y8	27	79,4%	7	20,6%	0	0	0	0	129	3,79
9	Y9	23	67,6%	11	32,4%	0	0	0	0	125	3,67
10	Y10	27	79,4%	7	20,6%	0	0	0	0	129	3,79

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Keterangan:

- Y1 : Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan.
- Y2 : Saya memahami dan paham prosedur serta menjaga kualitas kerja saya
- Y3 : Pencapaian tingkat kerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan
- Y4 : Dengan adanya serta senantiasa penggunaan APD dapat meningkatkan serta memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Y5 : Dengan adanya koordinasi dan penggunaan peralatan kerja dengan tepat saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- Y6 : Dengan adanya serta penerapan keselamatan kerja dengan baik dapat membantu saya memepercepat serta mengefisiensikan tiap tugas serta pekerjaan yang dilakukan.
- Y7 : Saya memahami tiap pekerjaan sesuai dengan bidang serta keahlian yang saya miliki.
- Y8 : Dengan keahlian serta pemahaman dapat memudahkan saya mengidentifikasi serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- Y9 : Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan serta para rekan kerja
- Y10 : Saya selalu mendiskusikan dan saling bekerja sama dengan rekan kerja mengatasi tiap hambatan dan memberi masukan pada saat menjalankan tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden mengenai variabel Kinerja karyawan (Y) indikator yang memiliki nilai mean terbesar berada pada Y6 yaitu Dengan adanya serta penerapan keselamatan kerja dengan baik dapat membantu saya memepercepat serta mengefisiensikan tiap tugas serta pekerjaan yang dilakukan. Dengan nilai sebesar 3.85 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 29 responden atau 85.3%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai mean terkecil berada pada Y1 yaitu Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan. Dengan nilai mean 3.50 yang

didominasi dengan jawaban sangat setuju dan setuju sebanyak 17 responden atau 50.0%.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner harus dilakukan dengan uji validitasnya. Uji validitasnya berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas *product moment* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam *statistic* tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitu pula uji validitas *product moment pearson correlation*, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket atau kuesioner tersebut dinyatakan valid, sedangkan
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket atau kuesioner dinyatakan tidak valid.

Data pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai kolerasi $> 0,338$ atau nilai r hitung $>$ Nilai r tabel dengan nilai $df = N-2$. Dalam penelitian ini $N=34$ ketika menggunakan rumus maka $df= 34-2 = 32$ Jadi nilai r tabel dalam penelitian ini untuk $df=32$ yaitu $0,338$.

Tabel 4.6
Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan kerja	X1	0.657	0.338	Valid
		X2	0.601	0.338	Valid
		X3	0.481	0.338	Valid
		X4	0.662	0.338	Valid
		X5	0.521	0.338	Valid
		X6	0.393	0.338	Valid
		X7	0.513	0.338	Valid
		X8	0.612	0.338	Valid
		X9	0.429	0.338	Valid
		X10	0.346	0.338	Valid
2	Kinerja Karyawan	Y1	0.435	0,338	Valid
		Y2	0.718	0,338	Valid
		Y3	0.610	0,338	Valid
		Y4	0.439	0,338	Valid
		Y5	0.431	0,338	Valid
		Y6	0.616	0,338	Valid
		Y7	0.567	0,338	Valid
		Y8	0.718	0,338	Valid
		Y9	0.372	0,338	Valid
		Y10	0.472	0,338	Valid

Sumber data :IBM SPSS Statistic 26

Dengan demikian, dari hasil tabel 4.6 variabel (X) Sistem manajemen Kesehatan Dan keselamatan Kerja (Y) Kinerja Karyawan, setelah membandingkan r hitung dan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

b. Uji Realibilitas

Secara umum realibilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dapat dipercaya. Dalam statistic SPSS uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsisten angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan. Uji realibilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji-uji statistic lainnya hasil uji realibilitas *Alpha cronboach* pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *realibel* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *realibel* atau tidak konsisten.

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Indeks reliabilitas dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Jika koefisien *cronbach's alpha* kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibel Angket

No	Variabel	Croncbach Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
1.	X	0.683	0,60	Reliabel
2.	Y	0.713	0,60	Reliabel

Sumber data :IBM SPSS Statistic 26

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan kerja sebesar 0,683 dan variabel Y yaitu Kinerja karyawan sebesar 0,713 kemudian nilai alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai N=34 dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.60. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X yaitu Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan kerja sebesar 0.683 dan variabel Y Kinerja Karyawan sebesar 0.713 lebih besar dari nilai probabilitas = 0,60 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan *realibel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen

(bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut ini hasil uji data regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Regresi Linear Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.012	3.385		1.776	.085
	Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	.838	.092	.851	9.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data : IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan hasil uji diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6.012 + 0.838X$$

Merujuk pada hasil diatas maka diperoleh hasil analisis variabel independen ke dependen sebagai berikut :

Diketahui konstanta sebesar 6.012 menunjukkan bahwa jika variabel Sistem Manajemen Keselamatan Dan kesehatan Kerja bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 6.012 satuan. Variabel Sistem Manajemen Keselamatan Dan kesehatan Kerja meningkat 1 (Satu) satuan maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0.838 satuan.

1. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian sederhana untuk mengetahui Pengaruh Sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan 2 metode Uji T, dan Koefisien determinasi.

a. Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat dari tabel *Coefficient* dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Tabel 4.9
Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.012	3.385		1.776	.085
	Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	.838	.092	.851	9.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data : IBM SPSS Statistic 26

Uji signifikan variabel Sistem Manajemen Keselamatan Dan kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil nilai value = 0,000 lebih kecil dari nilai standar 0,05 dan nilai t hitung = 9.148, sedang nilai t tabel sebesar 1.691 , dari hasil ini dapat diasumsikan bahwa variabel Sistem Manajemen Keselamatan Dan

kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10
Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.723	.715	1.28404

a. Predictors: (Constant), Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Sumber data : IBM SPSS Statistic 26

Dari tabel 4.10 diatas, berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai R pada tabel 4.10 adalah 0.851 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan sangat kuat variabel Sistem Manajemen Keselamatan Dan kesehatan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian indikator dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas terhadap jawaban responden, maka hasilnya menunjukkan bahwa berpengaruh variabel Sistem Manajemen Keselamatan Dan kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap. Hal ini dibuktikan dengan Hasil uji t ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.148 > 1,691$). Secara statistic adalah signifikan.

Tanggapan responden untuk variabel Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dengan indikator keadaan lingkungan kerja, pakaian dan pelindung keselamatan, pemakaian peralatan kerja, jam kerja dan saran kesehatan dengan persentase tertinggi terletak pada indikator pakaian dan pelindung keselamatan sebesar 30 Responden atau 88.2% dengan kategori jawaban sangat setuju (SS) dengan pernyataan Semua alat-alat pelindung diri dalam kondisi baik dan layak pakai.

Nilai responden untuk variabel Kinerja Karyawan dengan indikator Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan waktu, pengertian Terhadap Pekerjaan, dan kerja sama dengan persentase tertinggi pada indikator Ketepatan Waktu Sebesar 29 responden atau 85.3% dengan kategori jawaban sangat setuju (SS) dengan pernyataan Dengan adanya serta penerapan keselamatan kerja dengan baik dapat membantu saya memepercepat serta mengefisiensikan tiap tugas serta pekerjaan yang dilakukan.

Hal ini dapat disimpulkan, bahwa sistem manajemen K3 dengan alat-alat pelindung diri dalam kondisi baik dan layak pakai dapat membantu

karyawan dalam mempercepat serta mengefisiensikan tiap tugas serta pekerjaan yang dilakukan.

Dari hasil penelitian yang didapatkan dan dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyan pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas kerja pada proyek X. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan nilainya positif. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji f , nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($3,486 > 2,91$) dan Aryananta pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 Bali Timur Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen K3 diketahui nilai signifikan $X_1 = 0,001 < \alpha = 5\%$ ($0,05$) oleh karena itu berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima sedangkan Penerapan SOP $X_2 = 0,000 < \alpha = 5\%$ ($0,05$) oleh karena itu berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timu

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Manajemen Kesehatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti ketika Sistem Manajemen Kesehatan dan Kesehatan Kerja (K3) ditingkatkan maka akan berdampak juga pada peningkatan kinerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Disarankan kepada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap agar kiranya lebih meningkatkan lagi perhatian pada Sistem Manajemen Keselamatan Dan kesehatan Kerja terutama pada prosedur K3, penggunaan alat kerja, tempat kerja dan sarana kesehatan agar dapat menunjang keselamatan setiap karyawan serta meningkatkan kinerja perusahaan dengan begitu para karyawan dapat berkerja optimal dan aman saat dalam bekerja.
- 2) Perlunya penambahan manajemen PIC (*Person In Charge*) tiap divisi dalam lingkup Sistem Manajemen Kesehatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar tiap pekerjaan terkontrol dengan baik yang berhubungan dengan kebijakan prosedur, dan pelatihan untuk mengatasi resiko ditempat kerja. Hal ini membantu memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ARISTA AUTO PRIMA PEKANBARU. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam RIAU Pekanbaru 2022, 8.5.2017*, 2003–2005.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan Yogyakarta*: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aryanata, I. N. Y. (2022). Pengaruh Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Penerapan SOP Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. *Jurnal Emas*, 3(11), 49–58.
- Carudin. (2011). pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, ISSN 1412-565X. Edisi Khusus No.2, Agustus 2011
- Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Papua*, 351–365.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Ghozoli. (2016). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Multivariate dengan program IBM SPSS"Edisi sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giananta, P., Hutabarat, J., & Soemanto. (2020). Analisa Potensi Bahaya Dan Perbaikan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menggunakan Metode HIRARC Di PT. Boma Bisma Indra. *Jurnal Valtech (Jurnal Mahasiswa Teknik Industri)*, 3(2), 106–110.
- Hidayat, T. (2021). *Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Nindya Kencana Kso Padang Pariaman Skripsi Fakultas Ekonomi Prodi Manajmen Universitas Ekasakti Padang Sumber daya manusia*. 11(1), 1–12.
- Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung Alfabeta, CV
- Karmeli, E., Suprianto, S., Muis, A., & Pamungkas, B. D. (2021). PENGARUH IMPLEMENTASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v1i1.368>
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA*.
- Kawatu, K. Thessa. Maruli, M. (2013). Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Tentang K3 Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Kelompok Nelayan

Di Desa Belang Kecamatan Belang, Kabupaten Minahasa Tenggara.
Jurnal Ilmiah Farmasi unstrat Vol.5.No.12302-2493.

Mangkunegara, A. AA Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Modjo, Robiana. (2018). *Manfaat Penerapan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia.

PP No 50 Tahun (2012) "Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja," Pemerintah Pusat, Jakarta.

Permana, T. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja (Studi Kasus Di RUANG IGD RSUP DR. HASAN SADIKIN, BANDUNG). *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699.
<http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspac.e.uc.ac.id/handle/123456789/1288>

Prawirosentono, Suyadi, Primasari, Dewi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan: Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia* (Ed. Ke-3). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Purba Urjoyo, S. (2021). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Divisi Proyek. *Jurnal of Applied Management Research*, 1(2), 119–127.

Ramadhani, B. Q. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pelindo IV cabang Terminal Petikemas Makassar). *Jurnal Ekonomi*, 11–14.

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,

Ryani Dhyana Parashakti. (2020). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(July), 1–23. <https://doi.org/10.31933/JIMT>

Supriyan, D. (2023). *Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada Proyek Rumah Susun Stasiun Tanjung Barat*.

Suma'mur, P. (2009). *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung. Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2019). *Metode Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabet CV.

Sudjana, (2012). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Syartini. (2013). Pengaruh Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja. *Integration of Climate Protection and Cultural Heritage: Aspects in Policy and Development Plans*. Free and Hanseatic

City of Hamburg, 26(4), 1–37.

Yasa, I. M. A. T. (2020). *Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kinerja Pekerja, Waktu, Dan Biaya Pada Pelaksanaan Proyek*. 1.



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUISONER

KUISONER PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu Serta Saudara/i kesediaannya untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab pernyataan yang ada dalam kuisoner dalam rangka proses penelitian sebagai bagian yang digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap”**.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah ini:

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki laki Perempuan

Pendidikan Terakhir :

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat anda lakukan berdasarkan skala berikut:

- 4= Sangat Setuju (SS)
- 3= Setuju (S)
- 2= Tidak Setuju (TS)
- 1= Sangat Tidak Setuju (STS)

Manajemen Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)					
No.	Pernyataan	Skala			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Lingkungan Kerja				
	Saya dan setiap karyawan berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif dalam bekerja				
2	Pengaturan udara diruang kerja, peletakan peralatan kerja baik itu alat berat dan peralatan yang berbahaya, sudah sesuai dengan tata letak dan aman bagi para pekerja.				
3	Pakaian dan Pelindung Kerja				
	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja seperti helm,sepatu boots,sarung tangan,masker (APD) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan dalam bekerja.				
4	Semua alat-alat pelindung diri dalam kondisi baik dan layak pakai				
5	Pemakaian Peralatan Kerja				
	Saya memiliki tingkat pemahaman yang baik tentang pemakaian pelaralatan kerja				
6	Saya Selalu memakai alat keselamatan kerja saat bekerja.				
7	Jam Kerja				
	Saya sudah bekerja sesuai dengan standar jam kerja perusahaan (8 Jam) sehari.				
8	Saya memiliki dan disediakan waktu istirahat minimal 30 menit pada saat jam kerja berlangsung				
9	Sarana Kesehatan				
	Perusahaan menjamin layanan kesehatan jikalau terjadi kecelakaan bagi saya dan para karyawan .				
10	Kelengkapan layanan kesehatan sudah tersedia didalam atau lingkungan office perusahaan				

Kinerja Karyawan (Y)					
No.	Pernyataan	Skala			
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kualitas Kerja				
	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam perusahaan				
2	Saya memahami dan paham prosedur serta menjaga kualitas kerja saya				
3	Kuantitas Kerja				
	Pencapaian tingkat kerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan				
4	Dengan adanya serta senantiasa penggunaan APD dapat meningkatkan serta memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
5	Ketepatan Waktu				
	Dengan adanya koordinasi dan penggunaan peralatan kerja dengan tepat saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan.				
6	Dengan adanya serta penerapan keselamatan kerja dengan baik dapat membantu saya memepercepat serta mengefisiensikan tiap tugas serta pekerjaan yang dilakukan.				
7	Pengertian Terhadap Pekerjaan				
	Saya memahami tiap pekerjaan sesuai dengan bidang serta keahlian yang saya miliki				
8	Dengan keahlian serta pemahaman dapat memudahkan saya mengidentifikasi serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
9	Kerja Sama				
	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan serta para rekan kerja.				
10	Saya selalu mendiskusikan dan saling bekerja sama dengan rekan kerja mengatasi tiap hambatan dan memberi masukan pada saat menjalankan tugas dan pekerjaan.				

Lampiran 2
Data Tabulasi

SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	34
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	33
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	34
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35

KINERJA KARYAWAN (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	34
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35

Lampiran 3
Uji Analisis Deskriptif

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	3	8.8	8.8	8.8
	31-40	21	61.8	61.8	70.6
	41-50	5	14.7	14.7	85.3
	51-60	4	11.8	11.8	97.1
	61-70	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Jenis.Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	91.2	91.2	91.2
	Perempuan	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Pendidikan.Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	17.6	17.6	17.6
	S1	28	82.4	82.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 4

Analisis Deskriptif Variabel

		Statistics									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.7353	3.7353	3.6176	3.8824	3.5882	3.7941	3.3824	3.6765	3.6765	3.7647
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	9	26.5	26.5	26.5
	SANGAT SETUJU	25	73.5	73.5	100.0
Total		34	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	9	26.5	26.5	26.5
	SANGAT SETUJU	25	73.5	73.5	100.0
Total		34	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	13	38.2	38.2	38.2
	SANGAT SETUJU	21	61.8	61.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	4	11.8	11.8	11.8
	SANGAT SETUJU	30	88.2	88.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	14	41.2	41.2	41.2
	SANGAT SETUJU	20	58.8	58.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	7	20.6	20.6	20.6
	SANGAT SETUJU	27	79.4	79.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	8.8	8.8	8.8
	SETUJU	15	44.1	44.1	52.9
	SANGAT SETUJU	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	11	32.4	32.4	32.4
	SANGAT SETUJU	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	11	32.4	32.4	32.4
	SANGAT SETUJU	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.9	2.9	2.9
	SETUJU	6	17.6	17.6	20.6
	SANGAT SETUJU	27	79.4	79.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

		Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.5000	3.7941	3.6176	3.7059	3.6176	3.8529	3.5588	3.7941	3.6765	3.7941
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	17	50.0	50.0	50.0
	SANGAT SETUJU	17	50.0	50.0	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	7	20.6	20.6	20.6
	SANGAT SETUJU	27	79.4	79.4	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	13	38.2	38.2	38.2
	SANGAT SETUJU	21	61.8	61.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	10	29.4	29.4	29.4
	SANGAT SETUJU	24	70.6	70.6	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	13	38.2	38.2	38.2
	SANGAT SETUJU	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	5	14.7	14.7	14.7
	SANGAT SETUJU	29	85.3	85.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	15	44.1	44.1	44.1
	SANGAT SETUJU	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	7	20.6	20.6	20.6
	SANGAT SETUJU	27	79.4	79.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	11	32.4	32.4	32.4
	SANGAT SETUJU	23	67.6	67.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

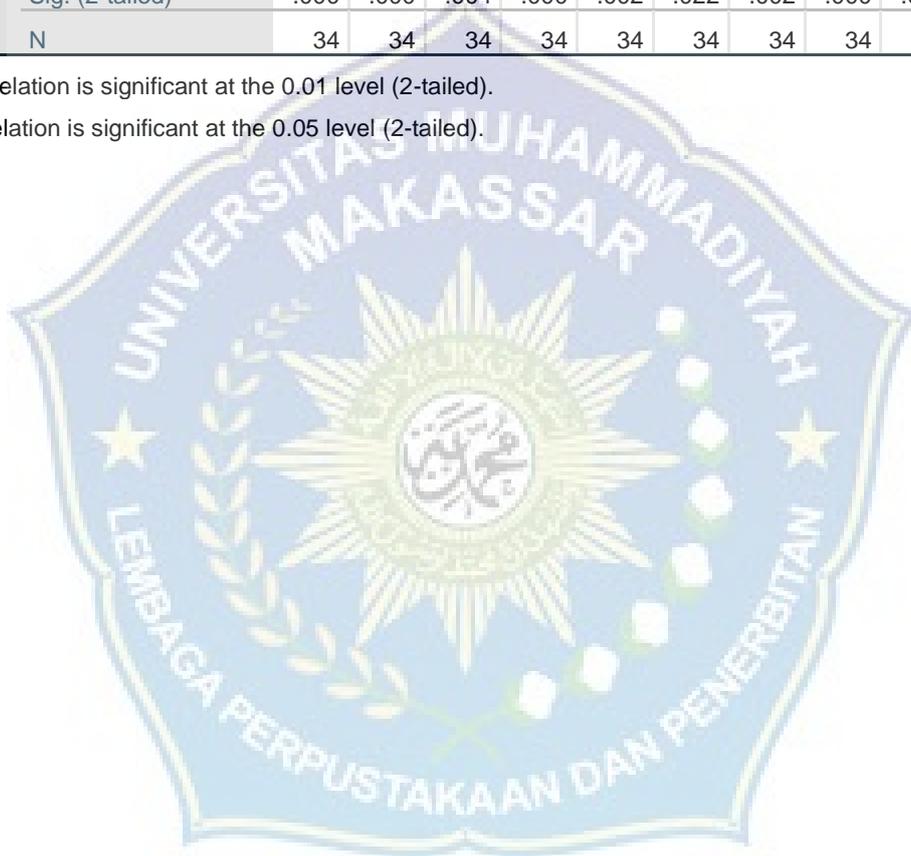
Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	7	20.6	20.6	20.6
	SANGAT SETUJU	27	79.4	79.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X9	Pearson Correlation	.298	.013	.232	.138	.188	-.041	.314	.059	1	-.076	.429*
	Sig. (2-tailed)	.087	.944	.187	.437	.287	.817	.071	.739		.671	.011
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X10	Pearson Correlation	-.016	.120	.240	.198	.209	.053	.006	.053	-.076	1	.346*
	Sig. (2-tailed)	.928	.498	.171	.262	.236	.768	.975	.766	.671		.045
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.657*	.601*	.481*	.662*	.521*	.393*	.513*	.612*	.429*	.346*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.002	.022	.002	.000	.011	.045	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Y10	Pearson Correlation	-.073	.101	.348*	.150	.497*	-.006	.427*	.101	-.041	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.683	.572	.044	.396	.003	.973	.012	.572	.817		.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.435*	.718*	.610*	.439*	.431*	.616*	.567*	.718*	.372*	.472*	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.009	.011	.000	.000	.000	.030	.005	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 6

Uji Reliabilitas

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K) (X)

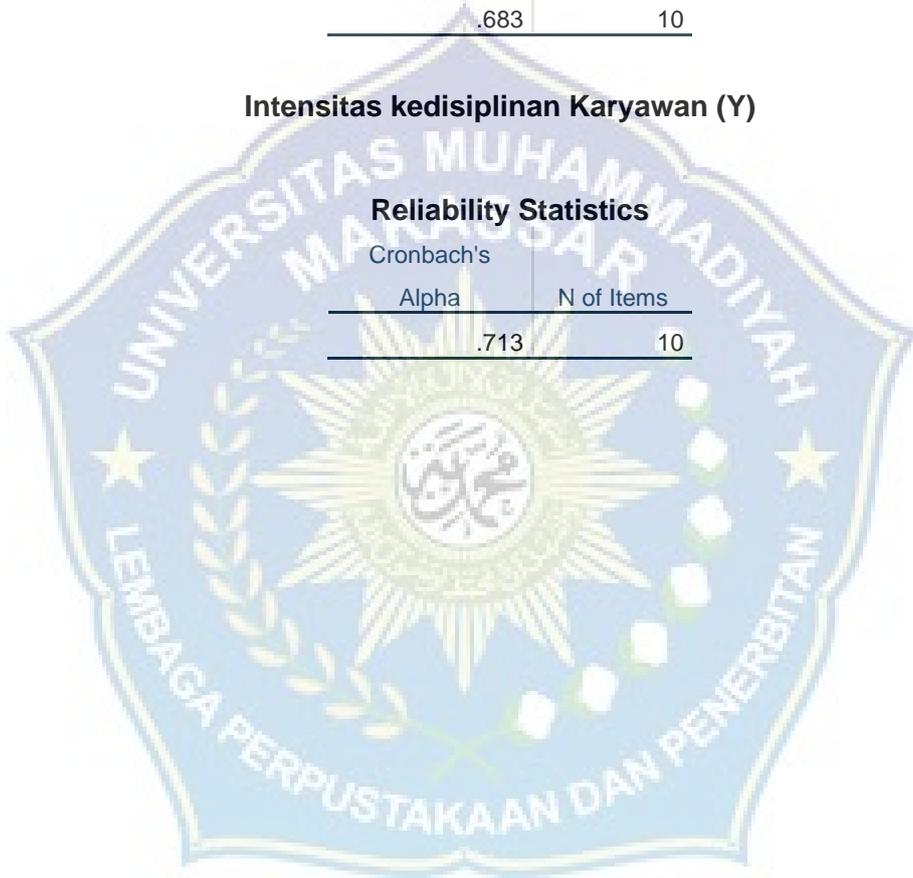
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.683	10

Intensitas kedisiplinan Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.713	10



Lampiran 7

Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.723	.715	1.28404

a. Predictors: (Constant), Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.012	3.385		1.776	.085
	Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	.838	.092	.851	9.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **2375/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Pimpinan PT. UPC Sidrap Bayu
Energi
Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3249/05/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 08 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **MUHAMMAD REFALDI**
Nomor Pokok : **105721112620**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara , dengan judul :

**" PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UPC. SIDRAP BAYU ENERGI KABUPATEN
SIDRAP "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **31 Januari s/d 30 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 31 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



Sidrap, 26 Februari 2024

Nomor : 016.A.LO/MNG/UPC-SBE/II/2024
Perihal : **Tanggapan Surat Permohonan Penelitian**

Kepada Yth.:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Makassar
Di

Tempat

Dengan Hormat,

Merujuk kepada Surat Permohonan Izin Penelitian/Pengambilan Data 2373/S.01/PTSP/2024, kami menyampaikan bahwa kami sangat berterima kasih atas surat permohonan yang Bapak/Ibu kirimkan kepada kami pada bulan Februari 2024.

Terkait dengan permohonan penelitian bagi mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang diterangkan secara detail sebagai berikut:

Nama : Muhammad Refaldi
NIM : 105721112620
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT UPC SIDRAP BAYU ENERGI Kab. Sidrap

Melalui surat ini, disampaikan bahwa kami menerima mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di PLTB Sidrap. Untuk konfirmasi lebih lanjut, silahkan menghubungi Ibu Yanti – **08118622388**.

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
PT UPC Sidrap Bayu Energi



Pribadhi Satriawan
Manager Operasi

PT. UPC SIDRAP BAYU ENERGI
JL. Kincir Angin No.1, Dusun 1 Kulua,
Desa Lainungan, Kec. Watang Pulu,
Kab. Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, 91661
www.upcrenewables.com



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	Muhammad Refaldi			
NIM	105721112620			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.UPC SIDRAP BAYU ENERGI Kabupaten Sidrap			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si			
NAMA PEMBIMBING 2	M. Hidayat, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	16-03 2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	16-03 2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	16-03 2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	16-03 2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	16-03 2024	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	16-03 2024	TidakTerdapat Uji asumsi klasik (Hanya 1 Variabel independent)	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	16-03 2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	16-03 2024	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	16-03 2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Muhammad Refaldi

Nim : 105721112620

Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	20 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 April 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Muhammad Refaldi 105721112620 BAB I

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX	9% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	2% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	2%
2	www.sertifikasismk3.id Internet Source	2%
3	www.lib.ui.ac.id Internet Source	2%
4	docplayer.info Internet Source	2%



Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On



Muhammad Refaldi 105721112620 BAB II

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

19%
INTERNET SOURCES

11%
PUBLICATIONS

9%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pt.scribd.com Internet Source	3%
2	stiepasaman.ac.id Internet Source	3%
3	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.unm.ac.id Internet Source	2%
5	media.neliti.com Internet Source	2%
6	prosiding.pnj.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1%

Muhammad Refaldi 105721112620 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Rossy Armyn Machfudiyanto, Danang Priyo Utomo. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SMK 3 DI PERUSAHAAN KONTRAKTOR DI YOGYAKARTA", CivETech, 2019
Publication 2%
- 2 Submitted to Universitas Jenderal Soedirman
Student Paper 2%
- 3 www.upcrenewables.com
Internet Source 2%
- 4 Submitted to STIE Ekuitas
Student Paper 2%
- 5 Submitted to stie-pembangunan
Student Paper 2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

Muhammad Refaldi 105721112620 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX	10% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	8%
2	warstek.com Internet Source	2%



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



Muhammad Refaldi 105721112620 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



www.coursehero.com
Internet Source



5%

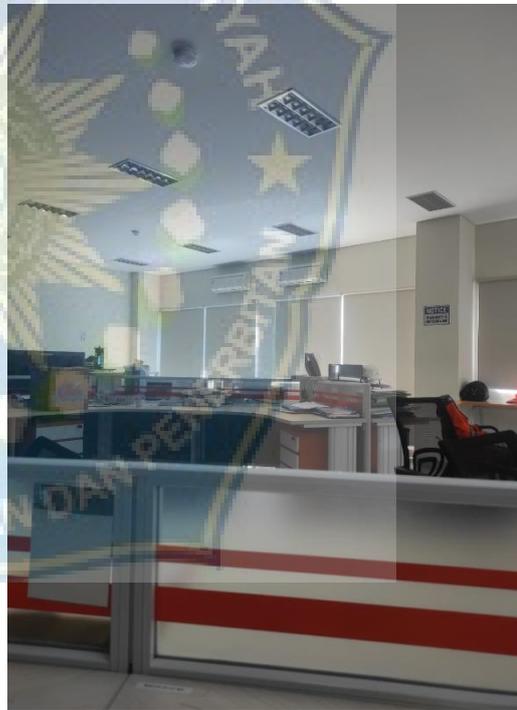


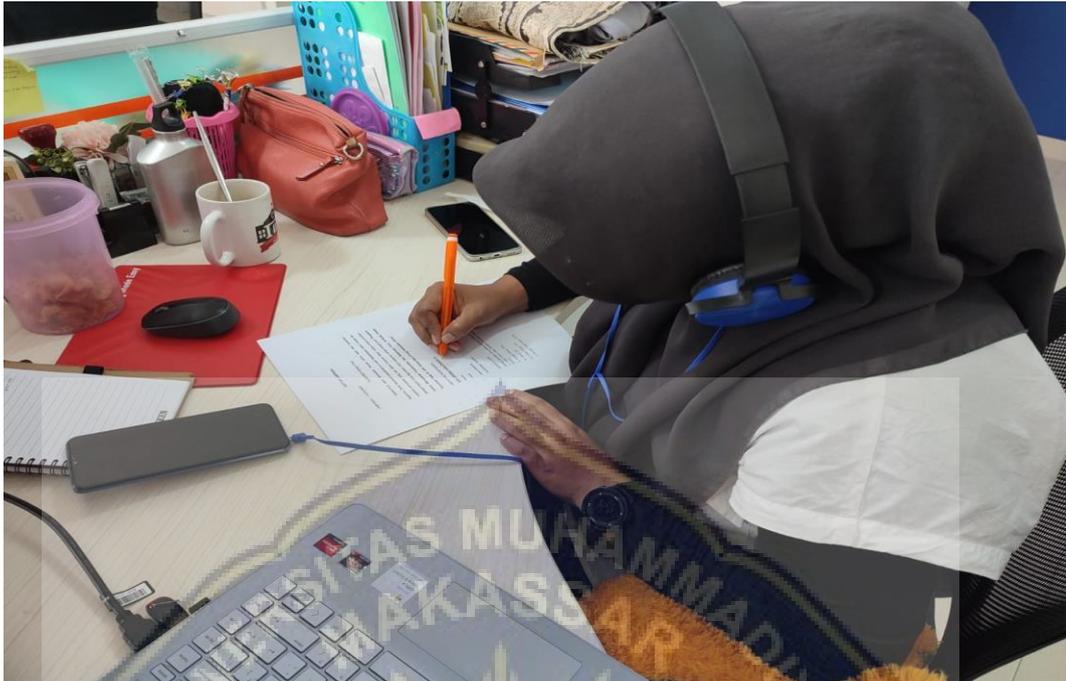
Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off







BIOGRAFI PENULIS



Muhammad Refaldi panggilan Aldi lahir di Watampone pada tanggal 17 Mei 2002 dari pasangan suami istri bapak Sahril dan Ibu Suhaina. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersudara. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres 5/81 Tibojong lulus tahun 2014, MTSN 1 Bone lulus tahun 2017,

SMK Negeri 1 Bone lulus tahun 2020, Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul **“Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.UPC Sidrap Bayu Energi Kabupaten Sidrap”**