

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP  
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN  
KINERJA DI PT. PLTA KERINCI MERANGIN HIDRO**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**IMAN AZHARI**

**208600333**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/3/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/3/25

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP  
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN  
KINERJA DI PT. PLTA KERINCI MERANGIN HIDRO**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**IMAN AZHARI**

**208600333**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/3/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)18/3/25

## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN  
TERHADAP KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
(K3) DENGAN KINERJA DI PT. PLTA KERINCI  
MERANGIN HIDRO

NAMA : IMAN AZHARI

NPM : 208600333

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing



**Findy Suri N, S.Psi., M.Si**

Pembimbing



**Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
Dekan

**Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 20 November 2024

 Dipindai dengan CamScanner

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 November 2024



Iman Azhari

208600333

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iman Azhari  
NPM : 208600333  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Kinerja di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro”.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 20 November 2024

Yang Menyatakan



(Iman Azhari)

 Dipindai dengan CamScanner

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN KINERJA DI PT. PLTA KERINCI MERANGIN HIDRO

OLEH:

IMAN AZHARI

208600333

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 689 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Berdasarkan hasil analisis *korelasi product moment* terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pada karyawan di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro, dimana  $r_{xy} = 0,646$ , dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut diperoleh Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,417$  ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki distribusi terhadap kinerja sebesar 41,7%. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 66 dan mean empiriknya sebesar 68,24. Selanjutnya kinerja dapat disimpulkan memperoleh hasil sedang dengan nilai hipotetik sebesar 75 dan nilai empiriknya sebesar 78,56. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki hubungan terhadap kinerja pada karyawan di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro.

**Kata Kunci:** Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Kinerja, Karyawan.

**ABSTRACT**

**THE CORRELATION BETWEEN EMPLOYEE PERCEPTIONS OF  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) AND PERFORMANCE AT PT.  
PLTA KERINCI MERANGIN HIDRO**

**BY:**

**IMAN AZHARI**

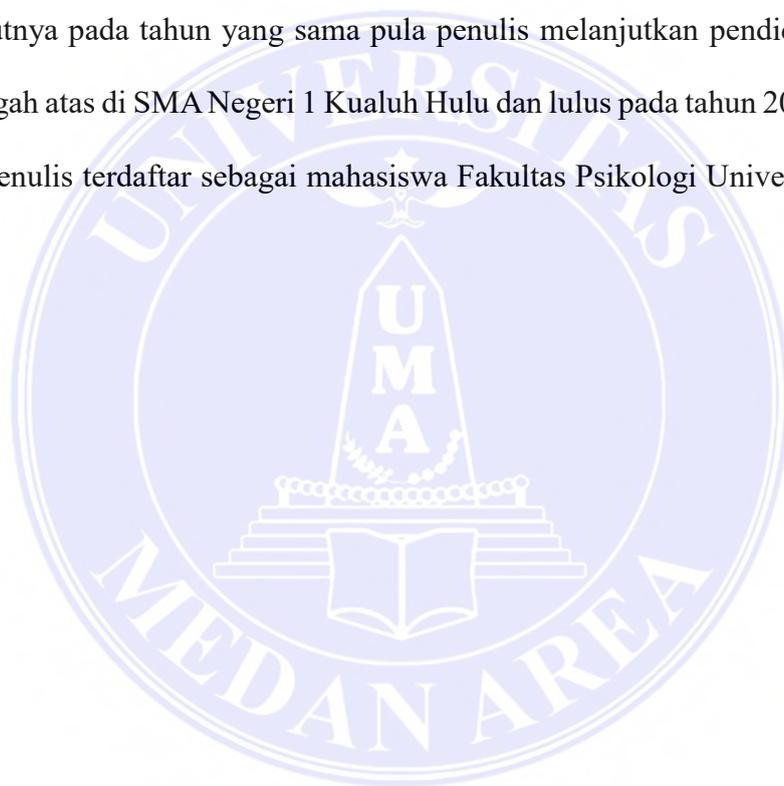
**208600333**

*This study aims to determine the correlation between employee perceptions of occupational health and safety (K3) with performance at PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro. The population in this study were 689 employees and the number of samples in this study was 100 employees. The sampling technique in this study was carried out by purposive sampling method. Based on the results of the product moment correlation analysis, it can be seen that there is a positive and significant correlation between occupational health and safety (K3) and employee performance at PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro, where  $r_{xy} = 0.646$ , with a significant  $p = 0.000 < 0.05$ . From these results, the determinant coefficient ( $r^2$ ) of the correlation between the independent variable X and the dependent variable Y is  $r^2 = 0.417$ , indicating that occupational health and safety (K3) has a distribution of 41.7% on performance. Based on the results of the mean test, it can be concluded that occupational health and safety (K3) is classified as moderate with a hypothetical mean value of 66 and an empirical mean of 68.24. Furthermore, the performance can be concluded to obtain moderate results with a hypothetical value of 75 and an empirical value of 78.56. From the results of this study, it can be concluded that occupational health and safety (K3) has a correlation to employee performance at PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro.*

**Keywords:** Occupational Health and Safety (K3), Performance, Employee.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Iman Azhari lahir di Aek Kanopan, Kabupaten Labuhan Batu Utara pada tanggal 25 Desember 2000. Putra dari Bapak Ramli Tanjung dan Ibu Lina Munthe. Penulis memiliki pendidikan formal di SD Negeri 118192 Bukit Dame 2006 sampai 2012 kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Kualuh Selatan dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu dan lulus pada tahun 2018. Di tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala hikmah dan karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah hubungan antara persepsi karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Findy Suri N, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing, kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Panitia, kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing, kepada Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi., M.Si selaku Sekretaris Panitia dan kepada pihak PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro.

Saya sebagai peneliti memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan baik dalam penulisan skripsi ini maupun pada saat perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 20 November 2024  
Penulis,

Iman Azhari  
NPM. 208600333

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Hipotesis Penelitian.....	15
1.5 Manfaat Penelitian.....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>17</b>
2.1 Kinerja .....	17
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	17
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.3 Aspek-aspek Kinerja .....	22
2.1.4 Indikator Kinerja .....	26
2.2 Persepsi Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) .....	28
2.2.1 Pengertian Persepsi .....	28
2.2.2 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	29
2.2.3 Persepsi Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	31

2.2.4 Aspek- aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	32
2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	37
2.2.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	40
2.3 Hubungan antara Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja .....	41
2.4 Kerangka Konseptual .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	45
3.2 Bahan dan Alat .....	46
3.3 Metodologi Penelitian .....	46
3.4 Populasi dan Sampel .....	47
3.4.1 Populasi .....	47
3.4.2 Sampel .....	47
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	47
3.5 Prosedur Kerja.....	48
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data .....	49
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	50
3.6.1 Uji Validitas .....	50
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.7 Teknik Analisis Data .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	53
4.1.1 Persiapan Administrasi.....	53
4.1.2 Persiapan Alat Ukur .....	53
4.1.3 Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	54
4.1.4 Validitas .....	54
4.1.5 Pelaksanaan Penelitian .....	56
4.2 Hasil Analisi Data dan Hasil Penelitian .....	56
4.2.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	56
4.2.2 Uji Asumsi.....	56

4.2.3 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> .....	58
4.2.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	59
4.3 Pembahasan.....	62
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Simpulan.....	66
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Progres Kerja PLTA Kerinci Merangin Hidro.....	5
Tabel 1.2 Kerangka Konseptual.....	44
Tabel 1.3 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 1.4 Uji Validitas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	55
Tabel 1.5 Uji Validitas Kinerja.....	55
Tabel 1.6 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	57
Tabel 1.7 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 1.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	58
Tabel 1.9 Rangkuman Analisa Korelasi r <i>Product Moment</i> .....	59
Tabel 1.10 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....	60



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kurva Normal Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) ....	61
Gambar 1.2 Kurva Normal Variabel Kinerja.....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Skala Kinerja .....	72
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
Lampiran 3 Uji Normalitas dan Uji Linearitas .....	86
Lampiran 4 Uji Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	89
Lampiran 5 Data Penelitian Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3) dan Kinerja ..	91
Lampiran 6 Surat Penelitian.....	103



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri di Indonesia saat ini berlangsung sangat pesat dan menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kualitas karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material atau *non-finacial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sunyoto, 2015).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Perusahaan dapat maju karena kemampuan karyawan yang mengelolala perusahaan tersebut sesuai dengan arah kemajuan yang di inginkan. Namun tidak sedikit perusahaan yang gagal dan hancur karena karyawan tidak mampu dalam mengelola sumber daya manusia (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

Keunggulan sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk tumbuh secara dinamis dan bertahan lebih baik dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Dalam setiap tahap pelaksanaan proyek, hak-hak karyawan, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, harus dijamin. Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan

dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Budiarti (2018) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Tolak ukur keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja atau produktivitas karyawan. Hal tersebut menyiratkan pentingnya optimalisasi kinerja dalam perusahaan, dengan karyawan yang menjadi garda depannya. Tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Besar ataupun kecil jumlah sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi / perusahaan tidak dijadikan tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi / perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan (Bukit *et al.*, 2017).

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari baiknya kinerja seorang karyawan. Dimana tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dalam menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi tergantung pada kinerja karyawan yang bergerak menjalankan tujuan organisasi tersebut (Sunyoto, 2015).

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan

atau berlaku dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan itu baik, maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2014).

Dampak positif dari kinerja yang dilakukan secara maksimal terlihat pada suksesnya bisnis. Jika kinerja karyawan baik, maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan dan dengan demikian meningkatkan keuntungan perusahaan. Sebaliknya dampak negatif dari kinerja, kinerja karyawan yang buruk akan mengakibatkan suatu usaha tidak berjalan lancar dan mendapatkan berbagai masalah. Hal ini sejalan dengan bahwa sumber daya manusia yang tidak kompeten akan mengakibatkan kehancuran dari perusahaan (Suwandy *et al.*, 2023).

Beberapa ahli mengungkapkan pengukuran kinerja karyawan dalam perusahaan seringkali menggunakan dimensi kualitas, kuantitas, penentuan waktu kerja, efektivitas, kreatifitas dan lainnya sebagai bahan pengukuran dalam menentukan tinggi atau rendahnya hasil kinerja karyawan terhadap pekerjaannya itu. Menurut Susetyo (2013), bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan perusahaan, apakah perusahaan tersebut telah berjalan dengan baik, atau justru mengalami kemerosotan. Oleh sebab itu, untuk mengetahui hasil pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melalui hasil evaluasi kinerja oleh pimpinan organisasi yang terkait.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. jika suatu instansi menginginkan pegawainya

dengan kinerja yang lebih baik, maka instansi tersebut harus menggunakan strategi yang tepat guna (Mashuddin, 2022). Oleh sebab itu Perusahaan tersebut harus memikirkan dengan baik bagaimana cara merubah pegawainya agar dapat mencapai suatu tujuan. Strategi yang digunakan harus secara efektif dan efisien agar dapat menjalankan tujuan bersama antara perusahaan dan karyawan yang saling berkesinambungan satu sama lain agar tujuan kerja sesuai dengan yang diharapkan.

PT. Kerinci Merangin Hidro merupakan proyek Pembangkit Listrik Tenaga air yang di dirikan pada tanggal 28 Maret 2012 yang berlokasi di Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi, Indonesia. Cara kerja PLTA pada dasarnya untuk mengubah energi air menjadi energi listrik. Air menjadi sarana potensial yang bisa digunakan untuk menggerakkan turbin, lalu air yang ada di bendungan akan turun ke dalam lubang untuk memutar turbin.

Dalam beberapa periode terakhir PT. Kerinci Merangin Hidro menghadapi tantangan yang signifikan yang berdampak pada penurunan kinerja Perusahaan yang dimana terdapat pada progres *intake dam* dan progres *mechanical construction*. Terdapat beberapa item pekerjaan yang belum mencapai progres yang ditentukan pada pekerjaan progres *mechanical* khususnya progres *regulating gate* 2 yang dimana bobot yang ditentukan 11.595 yang baru tercapai hanya 10484 atau sama dengan masih 90% . Dari uraian tersebut terdapat selisih progres 1109 yang belum tercapai. Begitu pula dengan progres *stoplog* khusus nya *regulating weir stoplog 1 upstream* yang dimana progres tersebut hanya mencapai 70% dari 100% jadi terdapat 30% deviasi dalam pekerjaan tersebut.

Penurunan progres pekerjaan pada *intake dam* juga telah menjadi perhatian utama, memerlukan peninjauan mendalam untuk mengidentifikasi penyebab dan mengambil tindakan korektif yang tepat. Yang dimana ada 10 item pekerjaan yang tidak mencapai progress yang di tentukan.

**Tabel 1.1 Progres Kerja PLTA Kerinci Merangin Hidro**

<b>PROGRES KERJA INTAKE DAM PT.PLTA KERINCI MERANGIN HIDRO</b>					
<b>No</b>	<b>Item Pekerjaan</b>	<i>Desing</i>	<i>Actual</i>	<i>Remaining</i>	<i>Complete %</i>
1	<i>Body Dam</i> (Bendungan)	112.856,96	112.231,50	625,46	99,45%
2	<i>Cover U/S</i> (Menutupi)	13.420,22	12.402,00	1.018,22	92,41%
3	<i>Cover D/S &amp; Spill Way</i> (Tutup D/S & Cara Tumpahan)	24.417,00	17.851,00	6.566,00	73,11%
4	<i>Stilung Basin</i> (Cekungan Stilung)	28.710,19	26.722,70	1.987,49	93,08%
5	<i>Debris Channel</i> (Saluran Puing)	1.067,00	317	750	29,71%
6	<i>Mini Hidro</i> (Mini Hidro)	4.881,00	951	3.930,00	19,48%
7	<i>Fishway</i> (Jalur)	446	175,5	270,5	39,35%
8	<i>Talwater Weir</i> (Bendung Talwater)	4.480,00	-	4.480,00	0,00%
9	<i>Stilung Basin Bridge</i> (Jembatan Cekungan Stilung)	605	84	521	13,88%
10	<i>Diversion Tunel</i> (Terowongan Pengalihan)	524,5	-	525,4	0,00%

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat kinerja yang menurun, namun upaya perbaikan dan peningkatan efisiensi operasional dapat menjadi solusi untuk mengatasi kinerja yang menurun di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro.

Dalam rangka mengkaji lebih lanjut bahasan diatas, peneliti turun ke lapangan untuk melakukan studi awal mengenai kinerja pada karyawan di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro. Berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan, terlihat karyawan yang kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, situasi manajemen yang tidak solid, karyawan yang cenderung tidak termotivasi dan bahkan maraknya politik kotor dikantor dan berkompetisi untuk meraih jabatan.

Sumber daya manusia (SDM) yang semestinya menjadi kunci penggerak bisnis justru tidak optimal sehingga terjadi berbagai situasi yang merugikan perusahaan.

Masalah kinerja karyawan merupakan hal yang penting, karena dengan adanya kinerja karyawan akan mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan antar karyawan. Kinerja berarti pencapaian / prestasi seseorang yang berkenan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja yang baik dari karyawan dan berprestasi dalam perusahaan tersebut (Kristiana *et al.*, 2021).

Bagi perusahaan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang begitu penting dalam upaya agar mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang sangat baik mempunyai arti terjadinya suatu peningkatan efektivitas, efisiensi, maupun kualitas yang sangat tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Paparang *et al.*, 2021).

Penting bagi sebuah perusahaan untuk menyusun strategi yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Penyusunan strategi ini dapat mempengaruhi kesejahteraan perusahaan dalam jangka panjang. Strategi adalah tindakan yang dilaksanakan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada serta dengan aturan dan kondisi di dalamnya (Latri *et al.*, 2019).

Banyak cara yang bisa digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu memberikan program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dari karyawan (Analisa, 2011). Memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan adalah hal yang penting untuk setiap perusahaan agar dapat meningkatkan kemampuan karyawannya, sehingga pekerjaan yang dijalankan bisa lebih efektif dan efisien. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada semua tingkatan dalam perusahaan (Marwansyah, 2016).

Sasaran strategis dan ukurannya digunakan untuk menentukan sasaran yang akan dijadikan dasar evaluasi kinerja untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan, tim, atau unit organisasi. Pengukuran ini merupakan hasil dari suatu proses berdasarkan misi dan strategi perusahaan. Sistem pengukuran kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja karyawannya untuk meningkatkan pengambilan keputusan di dalam perusahaan. Sistem pengukuran kinerja adalah mekanisme untuk secara berkala meningkatkan kinerja orang - orang yang melakukan operasi perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk berhasil menjalankan strategi perusahaan dan meningkatkan pengambilan keputusan (Kumentas, 2013). Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi karyawan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Mashuddin, 2022).

Menurut (National Safety Council dari Campbell Institute, 2014) Persepsi karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja adalah kemampuan individu

untuk menyadari risiko yang terjadi yang terikat dengan toleransi risiko yang menunjukkan kapasitas individu untuk menerima suatu risiko di tempat kerjanya. Pekerja yang menyadari bahaya dan merasakan bahwa lingkungan kerja cukup aman dan menyenangkan mengembangkan sikap positif terhadap berbagai komponen pekerjaan yang kemudian menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Persepsi pekerja terhadap lingkungan kerja yang sebenarnya kemudian akan mempengaruhi kepuasan kerja, dimana pekerja yang merasa bahwa lingkungan kerja lebih sehat mempunyai kepuasan yang tinggi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Salah satu kebutuhan manusia adalah rasa aman baik secara fisik maupun secara psikis. Kebahagiaan seseorang akan terganggu atau bahkan akan hilang sama sekali jika dalam diri seseorang tidak ada jaminan rasa aman. Kecemasan dalam kehidupan akibat tidak adanya jaminan rasa aman merupakan masalah yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja manusia atau bahkan seluruh aktivitasnya akan terganggu.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian (Sinambela, 2017).

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran,

ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran (Sinambela, 2017). Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesulitaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal (Safrizal, 2021).

Karyawan yang bekerja diperusahaan mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. Penerapan K3 memang bagi sebagian orang diidentikkan pada perindustrian yang mengoperasikan berbagai peralatan berat, proses yang rumit, risiko yang tinggi, dan energi yang cukup besar. Namun, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja memang sudah selayaknya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia dimanapun keberadaannya (Saraswati *et al.*, 2020).

Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya adalah dengan menciptakan rasa aman dan nyaman ketika berada di lingkungan kerja. Sedangkan program keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan bentuk perlindungan perusahaan terhadap keamanan dan kesejahteraan keryawan (Kuswana, 2017). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia, sebagai tenaga kerja di perusahaan, tidak dapat dipisahkan dari isu-isu yang terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Konsep ini mencakup upaya perlindungan terhadap tenaga kerja dari potensi bahaya, penyakit, dan kecelakaan yang mungkin timbul akibat pekerjaan atau kondisi lingkungan kerja (Grahanintyas *et al.*, 2012).

Kecelakaan kerja adalah masalah yang cukup serius bagi sebuah perusahaan karena kerugian-kerugian yang ditimbulkannya. Kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja, antara lain kerusakan material, hilangnya jam kerja, timbulnya korban jiwa. Timbulnya korban jiwa adalah kerugian yang cukup besar karena jumlahnya yang tidak sedikit. Kerugian yang langsung nampak dari timbulnya kecelakaan kerja adalah biaya pengobatan dan kompensasi kecelakaan, sedangkan biaya yang tak langsung yang tidak nampak adalah kerusakan alat-alat produksi, penataan manajemen keselamatan yang tidak baik (Ramli, 2010).

Berdasarkan kondisi seperti yang dijelaskan diatas, kerugian akibat kecelakaan dan terganggunya kesehatan seseorang akan sulit diatasi jika pihak manajemen tidak menyadari pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja karena pentingnya program tersebut yaitu sebagai salah satu alat manajemen untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting karena ketika karyawan memberikan persepsi yang baik tentang program keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan karyawan akan lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja sehingga dalam bekerja, karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik. Persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja itu bisa timbul ketika para karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan

kerja yang diberikan oleh perusahaan dimana setelah karyawan tersebut merasakan bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendukung bagi aktivitas kerja karyawan lalu karyawan bisa memberi opini dan penilaian. Bila karyawan merasa sehat dan aman dalam bekerja maka akan mempengaruhi dalam bekerja (Ruky, 2002).

Menurut International Labour Organisation (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional bahwa pada tahun 2019 sebanyak 2.78 juta jiwa yang meninggal akibat kecelakaan kerja dan 1.95 juta disebabkan oleh kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja. Dari kasus tersebut, 35-50% tenaga kerja di dunia kecelakaan kerja yang terjadi akibat dari paparan bahaya fisik, kimia dan biologi. Centers for Disease Control and Prevention (CDC) pada tahun 2019 yang mencatat bahwa adanya sejumlah 385.000 kasus kecelakaan kerja yang telah terjadi di Amerika Serikat karena adanya benda tajam yang terkontaminasi darah pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Negara Amerika Serikat (International Labour Organisation, 2019).

Data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat bahwa pada tahun 2017 terdapat 147.000 kasus kecelakaan kerja, dengan rata-rata 40.273 kasus setiap harinya. Dari jumlah tersebut, 4.678 kasus (3.18%) mengakibatkan kecacatan, dan 2.575 kasus (1.75%) berujung pada kematian. Artinya, setiap hari terdapat 12 peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami kecacatan, dan 7 peserta yang kehilangan nyawa akibat kecelakaan kerja. Penyebab kecelakaan bervariasi, termasuk akibat bencana alam, lingkungan atau peralatan yang tidak memenuhi standar, dan perilaku yang tidak aman (BPJS Ketenagakerjaan, 2017).

Data dari Sosnakertrans Provinsi Jambi menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja dari tahun 2021 hingga April 2023 adalah sebanyak 217.000 kasus. Rinciannya adalah 60.000 kasus pada tahun 2021, meningkat menjadi 110.000 kasus pada tahun 2022, dan dari Januari hingga April 2023, tercatat sebanyak 40.000 kasus. Data ini memberikan gambaran bahwa insiden kecelakaan kerja di Provinsi Jambi mengalami peningkatan signifikan dari tahun ke tahun, dan jumlahnya tetap signifikan selama periode Januari hingga April 2023. Dalam konteks ini, perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mungkin menjadi hal yang krusial untuk ditingkatkan guna mengurangi risiko dan melindungi para pekerja.

Melalui perspektif psikologis, setiap individu memiliki kebutuhan untuk merasa aman, terjamin, dan dilindungi dari potensi bahaya. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, individu dapat merasa tidak aman dan tidak puas dalam bekerja. Ketidakpuasan ini dapat memengaruhi semangat kerja serta kesehatan fisik dan mental tenaga kerja (Saputra, 2020). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi upaya untuk melindungi karyawan di tempat kerja. Dengan melindungi karyawan dari potensi risiko keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan melalui peningkatan produktivitas karyawan (Prakoso *et al.*, 2021).

Dalam rangka mengkaji lebih lanjut bahasan diatas, peneliti turun ke lapangan untuk melakukan studi awal mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada karyawan di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro. Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, peneliti melakukan wawancara awal dengan beberapa karyawan PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro. Kecelakaan kerja

yang pernah terjadi di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro karena adanya beberapa pekerja yang tidak memenuhi kebijaksanaan keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan yaitu dengan mengkesampingkan pemakaian APD, karyawan tersebut mengatakan pada saat perbaikan instalasi tegangan tinggi masih ada pekerja yang tidak menggunakan APD seperti menggunakan topi (helm) sabuk pengaman, tali penyelamat, sarung tangan saat berada dilapangan dengan alasan tidak nyaman. Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tersebut disebabkan oleh keteledoran karyawan dalam menggunakan peralatan kerja, dan karyawan tidak menggunakan APD yang telah disediakan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro, pengawas yang bertugas mengontrol kelengkapan keselamatan pekerja kurang dalam pengontrolannya, itu terlihat ketika pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya masih ada yang tidak dikontrol. Adanya kasus kecelakaan kerja yang sering menimpa karyawan dalam bekerja sering kali membawa dampak terhadap karyawan. Dampak kecelakaan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah karyawan mengalami kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri, kehilangan semangat hidup, mengalami kejenuhan, rasa takut, kelelahan mental, kecemasan atau ketegangan, rasa bersalah, sedih, putus asa, bosan, depresi dan lain-lain. Akibat dari dampak kecelakaan kerja tersebut kemungkinan besar dapat menimbulkan stres kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan.

Dalam masalah ini peranan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat dibutuhkan karena dengan melihat kejadian-kejadian yang telah terjadi

diperusahaan besar banyak sekali kejadian ataupun peristiwa dimana melibatkan langsung dengan keselamatan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan merupakan salah satu masalah yang penting dalam perusahaan terutama dalam proses operasionalnya. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam lingkungan kerja mempunyai maksud memelihara tenaga kerja.

Adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian bagi diri karyawan maupun perusahaan. Persepsi positif karyawan terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat dibutuhkan. Dengan adanya persepsi karyawan yang positif terhadap penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja akan dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan yang akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Penting untuk menyadari bahwa PT. Kerinci Merangin Hidro, sebagai perusahaan pembangkit listrik dengan operasi Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA), memiliki risiko tertentu terkait keselamatan dan kesehatan pekerja. Industri ini tidak terlepas dari potensi kecelakaan, terutama terkait dengan operasionalisasi peralatan dan proses produksi yang melibatkan arus pendek, trafo bertegangan tinggi, dan risiko kebakaran serta ledakan.

Dalam konteks ini, walaupun PT. Kerinci Merangin Hidro telah mengimplementasikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dianggap layak untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, tantangan yang dihadapi adalah kurangnya dukungan dan kepatuhan dari sebagian karyawan dalam penerapan sistem tersebut. Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan bahwa kesadaran dan dukungan karyawan terhadap Sistem Manajemen Kesehatan

dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. Kerinci Merangin Hidro dapat meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas dan keselamatan lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah di paparkan di atas maka peneliti tertarik mengambil judul **Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Kinerja di PT. Kerinci Merangin Hidro.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja di PT. Kerinci Merangin Hidro?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja di PT. Kerinci Merangin Hidro.

## **1.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut: “ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja di PT. Kerinci Merangin Hidro” dengan asumsi bahwa semakin positif persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin tinggi kinerja karyawan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diadakannya penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka manfaat penelitian ini, yaitu:

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan mendalami lebih lanjut keterkaitan antara pandangan karyawan terhadap K3 dan hasil kinerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan yang berharga dalam literatur akademis yang berkaitan dengan manajemen K3. Selain itu, penelitian ini nantinya di harapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini, menjadi masukan dan tambahan informasi yang berguna bagi Perusahaan keterkaitan antara pandangan karyawan terhadap K3 dan hasil kinerja di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro. Kemudian dari hasil penelitian ini nantinya dapat diambil langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Menurut Marliani (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Pencapaian atas tujuan organisasi dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Safrizal (2021) kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented yaitu mendapatkan laba dengan cara penjualan dan *non oriented* yaitu tidak mencari laba atau keuntungan yang di hasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Yanti (2021) kinerja (*performance*) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Hal ini sejalan pula dengan pengertian kinerja menurut Hendra (2020) yaitu hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang terjuang dalam

perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a) Kemampuan karyawan.

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

b) Keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Keselamatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.

c) Motivasi kerja.

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

d) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.

e) Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tanggung jawab yang diberikan.

f) Budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

g) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu.

Adapun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wijaya & Fauji (2021) yaitu:

a) Disiplin kemampuan dan keahlian.

Yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja dapat diartikan kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

b) Pengetahuan.

Kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c) Rancangan kerja.

Merupakan susunan sesuatu pekerjaan mempunyai rancangan yang baik, maka akan memudahkan pekerjaan tersebut untuk menjalankan pekerjaan secara sempurna.

d) Motivasi kerja.

Yaitu stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

e) Kepemimpinan dan gaya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

f) Budaya organisasi

Adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

g) Kepuasan kerja.

Merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

h) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung juga dibutuhkan dalam suatu organisasi/instansi. Pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk menyelesaikan tugas dengan nyaman dan sesuai target.

i) Loyalitas.

Rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke

karyawannya.

j) Komitmen.

Yaitu suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan tertentu.

k) Persepsi

Merupakan suatu pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas tertentu sesuai penguasaan, pengalaman, kesungguhan dan waktu

Menurut Hendra (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) *Quantity of work* adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b) *Quality of work* adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) *Knowledge of job* adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) *Personal qualities* adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.
- e) *Cooperation* adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- f) *Dependability* adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- g) *Initiative* adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Berdasarkan faktor penjelasan diatas yaitu faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

### 2.1.3 Aspek-aspek Kinerja

Aspek-aspek dalam kinerja menurut Fasha (2023) adalah sebagai berikut:

a) *Work of Quality.*

Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.

b) *Promptness.*

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c) *Inisiative.*

Yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau guru dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d) *Capability.*

Yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.

e) *Communication.*

Yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai atau guru dan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Adapun menurut Yanti (2021) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kesetiaan.

Faktor kesetiaan, mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b) Prestasi kerja.

Faktor prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatan.

c) Kejujuran.

Faktor kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

d) Kedisiplinan.

Faktor kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan.

e) Kreativitas.

Faktor kreativitas adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdaya guna dan berhasil guna.

f) Kerja sama.

Faktor kerjasama kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

g) Kepemimpinan.

Faktor kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja.

h) Kepribadian.

Faktor kepribadian karyawan dari sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i) Prakarsa.

Faktor kemampuan berpikir orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri, untuk menganalisa, menilai, menciptakan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j) Kecakapan.

Faktor kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

k) Tanggung jawab.

Faktor kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Adapun menurut Mangkunegara (2008) mengemukakan 4 (empat) aspek kinerja sebagai berikut, yaitu :

- a) Efisiensi waktu, indikatornya:
  - 1) Waktu penyelesaian tugas.
  - 2) Sikap terhadap waktu luang.
- b) Produktifitas, Indikatornya:
  - 1) Kemampuan menyelesaikan target pekerjaan.
  - 2) Kemampuan menumbuhkan ide baru dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Kualitas hasil, indikatornya:
  - 1) Meningkatkan kualitas pekerjaan.
  - 2) Tidak banyak melakukan kesalahan.
  - 3) Tidak melakukan kecurangan.
- d) Perilaku, indikatornya:
  - 1) Bertanggungjawab.
  - 2) Menghargai kritik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki aspek-aspek yang perlu diperhatikan yaitu mulai dari, kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kapabilitas, komunikasi, loyalitas, prestasi, jujur, disiplin, kreatif, kerja sama, leadership, cakap, attitude dan tanggung jawab.

#### 2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Hidayati (2020) adapun indikator kinerja dapat di kategorikan dalam 4 kategori yaitu:

a) Efektifitas.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator ini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimaksud dengan menaikan hasil dari unit dalam penggunaan sumber daya.

b) Kualitas.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Indikator ini merupakan kualitas pekerja yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan waktu.

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah menyelesaikan pekerjaan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasari pada harapan konsumen. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Kuantitas.

Indikator ini mengukur jumlah yang dihasilkan, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dalam hal karyawan mampu menghasilkan produk. Yaitu

jumlah hasil dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Adapun menurut Robbins (dalam Andrian, 2020) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti; pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya. Karena bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh 1) *effort*, 2) *ability* 3) *role perceptions*, yaitu kesesuaian antara *effort*, *ability*, *role perceptions* yang dilakukan seseorang dengan syarat pekerjaan yang ada (*job requirement*) (Nur, 2021).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator yang memengaruhi kinerja individu, yaitu; (1). kemampuan; (2). motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan; (5). hubungan pegawai dan organisasi.

## **2.2 Persepsi Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)**

### **2.2.1 Pengertian Persepsi**

Persepsi adalah representasi fenomenal tentang obyek-obyek distal sebagai hasil pengorganisasian obyek distal itu sendiri, medium dan rangsang proksimal (Sumarandak *et al.*, 2021).

Persepsi adalah suatu pandangan, gambaran atau anggapan yang muncul pada seseorang terhadap suatu objek atau peristiwa yang telah diamati melalui penginderaan. Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau disebut juga proses sensoris. Alat indera tersebut adalah penghubung antara individu dengan dunia luarnya. Sehingga persepsi adalah proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi kepada rangsangan panca indra (Puspitasari & Paramitha, 2023).

Persepsi adalah suatu bentuk penilaian satu orang dalam menghadapi rangsangan yang sama, tetapi dalam kondisi lain akan menimbulkan persepsi yang berbeda. Persepsi merupakan dimana manusia dalam mengorganisasikan, menafsirkan, dan memberi arti kepada suatu rangsangan selalu menggunakan inderanya, yaitu melalui mendengar, melihat, merasa, meraba, dan mencium, yang dapat terjadi terpisah-pisah atau serentak. Persepsi berhubungan dengan pencapaian pengetahuan khusus tentang objek-objek atau kejadiankejadian, pada saat tertentu, maka ia timbul apabila stimuli mengaktifasi indera (Koa & Mutia, 2021).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu pandangan, penyimpulan informasi, pemberian makna pada objek pengamatan atau pandangan individu terhadap benda, kejadian, tingkah laku manusia atau hal-hal lain yang ditemuinya sehari-hari tergantung keadaan individu sebagai reseptor dan keadaan objek yang dipersepsikan serta dapat mempengaruhi tingkah laku.

### **2.2.2 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun di lokasi proyek. Karena memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk di terapkan sesuai dengan Undang Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, banyak pengusaha dan karyawan yang mengabaikan pentingnya menerapkan K3 pada lingkungan kerjanya. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak terduga atau tidak diharapkan yang datang secara langsung dan menyebabkan kerugian pada pekerja,

perusahaan, masyarakat atau lingkungan. Penyebab terjadinya kecelakaan kerja memiliki beberapa faktor seperti faktor manusia, faktor alat, dan faktor lingkungan (Ridwan *et al.*, 2021).

Musibah kerja diakibatkan oleh 2 aspek, ialah aspek manusia serta area. Aspek manusia ialah berkaitan dengan aksi yang tidak nyaman dari manusia, semacam tidak mentaati *Standard Operating Procedure* (SOP) yang sudah diresmikan industri sebaliknya aspek area umumnya menyangkut pencahayaan, hawa serta tekanan mental (Ihwanul, 2021).

Keselamatan serta Kesehatan Kerja( K3) merupakan rangkaian aktivitas untuk menghasilkan atmosfer kerja yang nyaman serta tenang untuk para karyawan yang bekerja di industri yang bersangkutan. Keselamatan serta kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material serta tata cara yang mencakup area kerja supaya pekerja tidak hadapi luka (Muthohirin, 2021).

Keselamatan (*safety*) merupakan perlindungan terhadap pekerja agar tidak terluka akibat kecelakaan kerja. Kesehatan (*health*) merupakan pekerja terbebas dari penyakit fisik ataupun mental atas pekerjaan yang dilakukan. Kerja (*work*) merupakan aktivitas yang dinamis dan bernilai/penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan-lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan (Koa & Mutia, 2021).

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko 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 (Puspitasari & Paramitha, 2023).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan serta kesehatan kerja (K3) ialah sesuatu proteksi kerja terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan supaya bebas dari keadaan beresiko semacam musibah kerja ataupun penyakit akibat kerja, serta supaya terciptanya area kerja yang nyaman serta aman sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.2.3 Persepsi Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)**

Persepsi terhadap K3 merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh terhadap K3. Persepsi (*perception*) dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu dalam hal ini adalah bagaimana seseorang memandang atau mengartikan K3 (Turnip *et al.*, 2020).

Pada hakekatnya persepsi terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan atau pencemaran lingkungan kerja (Mirajhusnita *et al.*, 2022).

Persepsi terhadap Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya. Persepsi disini tidak lepas dari respon kognitif yang mana suatu bentuk usaha untuk memahami pertama apa yang dipikirkan orang sewaktu mereka dihadapkan pada stimulus persuasif, dan kedua bagaimana fikiran serta proses kognitif yang berkaitan menentukan apakah mereka mengalami perubahan sikap dan sejauh mana perubahan itu terjadi. Karyawan merasa puas bila dalam melakukan suatu pekerjaan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya (Puspitasari & Paramitha, 2023).

Dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.

#### **2.2.4 Aspek- aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Anoraga (2005) mengemukakan aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi:

a) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

b) Alat kerja dan bahan.

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam

melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan bahan utama yang akan dijadikan barang.

c) Cara melakukan pekerjaan.

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

Menurut Arjuni & Narulita (2021) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melibatkan beberapa aspek antara lain:

a) Proses kognisi.

Melibatkan kemampuan untuk memberi arti pada suatu rangsangan dengan menggunakan inderanya yaitu melalui proses melihat, meraba, merasa dan mencium yang dapat terjadi secara terpisah-pisah atau serentak. Otak akan melakukan persepsi berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera.

b) Proses belajar.

Melibatkan kemampuan membuat informasi melalui proses persepsual menjadi punya arti dan makna bagi proses pemilihan tindakan. Pemecahan masalah melibatkan proses dimana seseorang dihadapkan untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan dan perilaku berikutnya.

Menurut Batubara (2017) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melibatkan tiga aspek antara lain, yaitu:

a) Proses kognisi.

Proses kognisi terhadap lingkungan kerja, proses kognisi terhadap alat kerja dan bahan dan proses kognisi terhadap cara melakukan pekerjaan. Melibatkan kemampuan untuk memberi arti pada suatu rangsangan dengan menggunakan inderanya yaitu melalui proses melihat, meraba, merasa dan mencium yang dapat terjadi secara terpisah-pisah atau serentak. Otak akan melakukan persepsi berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera.

b) Proses belajar.

Proses belajar terhadap lingkungan kerja, proses belajar terhadap alat kerja dan bahan, dan proses belajar terhadap cara melakukan pekerjaan. Melibatkan kemampuan membuat informasi melalui proses persepsual menjadi punya arti dan makna bagi proses pemilihan tindakan.

c) Pemecahan masalah.

Pemecahan masalah terhadap lingkungan kerja, pemecahan masalah terhadap alat kerja dan bahan, dan pemecahan masalah terhadap cara melakukan pekerjaan. Melibatkan proses dimana seseorang dihadapkan untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan dan perilaku berikutnya.

Menurut Sedermayanti (2017) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melibatkan beberapa aspek antara lain:

a) Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya,

karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya.

- b) Faktor Manusia, meliputi: faktor fisik dan mental, pengetahuan dan keterampilan, sikap, kurang minat atau perhatian, kurang teliti, malas dan tidak peduli akan suatu akibat.
- c) Faktor Alat dan mesin kerja, meliputi: penerangan yang kurang, mesin yang tidak terjagadan kerusakan teknis.
- d) Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut Harjanto (2023) aspek-aspek Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terdiri dari delapan aspek yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

- b) Sarana kesehatan karyawan.

Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

- c) Pemeliharaan kesehatan karyawan.

Pemeliharaan karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja produktif guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

d) Dukungan dan komunikasi.

Komunikasi interpersonal antar karyawan merupakan kemampuan menyampaikan dan menerima pesan antar karyawan dalam organisasi baik secara langsung maupun dengan perantara yang bersifat informal untuk tujuan pribadi.

e) Perlengkapan keselamatan tenaga kerja.

Perlengkapan keselamatan tenaga kerja merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja dan orang disekelilingnya.

f) Beban kerja.

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

g) Pencegahan kecelakaan.

Pencegahan kecelakaan kerja merupakan suatu upaya untuk dapat meminimalisir bahkan juga menghindari resiko fatal dari adanya kecelakaan di lokasi kerja.

h) Pelatihan keselamatan kerja.

Pelatihan keselamatan tempat kerja adalah proses yang bertujuan untuk membekali tenaga kerja Anda dengan pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang aman bagi mereka dan rekan kerja mereka.

Dari penjelasan aspek - aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah lingkungan kerja, alat kerja dan bahan dan cara melakukan pekerjaan, hal tersebut merupakan dasar dari perilaku seseorang.

### 2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu:

a) Kelengkapan peralatan kerja.

Artinya peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki maka keselamatan akan terjamin dan dapat terhindar dari kecelakaan yang diakibatkan oleh kerja.

b) Kualitas peralatan kerja.

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

c) Kedisiplinan karyawan.

Dalam maksud berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin, maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja.

d) Semangat kerja.

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.

e) Motivasi kerja.

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna, demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

f) Kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktikan secara konkrit dan dapat diukur.

g) Pengawasan.

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar.

h) Umur alat kerja.

Umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan karyawan. Peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru sekalipun masih kelihatan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Nisa (2023) meliputi:

a) Pelaku persepsi.

Bila seseorang individu memandang suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu.

b) Objek atau target.

Karakteristik-karakteristik dari objek atau target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang akan dipersepsikan oleh individu tersebut.

c) Kontek situasi itu dilakukan.

Penting bagi seorang individu melihat konteks objek aatau peristiwa, karena unsur-unsur lingkungan disekitarnya sangat mempengaruhi persepsi individu tersebut. Dalam persepsi terhadap K3 sekalipun stimulusnya sama, tetapi karena pengalaman tidak sama, kemampuan berfikir tidak sama, kerangka acuan tidak sama, adanya kemungkinan hasil persepsi antara individu satu dengan yang lain tidak sama. Keadaan tersebut memberikan sedikit gambaran bahwa persepsi itu memang bersifat individual sehingga dapat menimbulkan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam persepsi terhadap K3.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Muthohirin (2021) antara lain:

a) Beban kerja.

Beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b) Kapasitas kerja.

Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik maupun psikososial.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, cara melakukan pekerjaan, beban kerja kapasitas kerja dan lingkungan kerja.

### 2.2.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sari (2023) Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi:

a) Faktor manusia/pribadi (*personal factor*)

Faktor manusia disini meliputi, antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan ketrampilan/ keahlian, dan stres serta motivasi yang tidak cukup.

b) Faktor kerja/ lingkungan.

Meliputi, tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan.

Menurut Rahmawati (2013) Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi: a) kebersihan, b) air minum, c) ventilasi, d) ruang kerja, e) pencegahan kecelakaan, f) pencegahan kebakaran, g) gizi, h) penerangan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) selain bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja, juga dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan untuk sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia (Sari *et al.*, 2023).

### **2.3 Hubungan antara Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja**

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Kinerja sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika kinerja meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan kinerja ini sangat berkaitan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan (Yanti, 2021).

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Adapun untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Sehingga suatu lingkungan yang aman menciptakan para pekerja menjadi sehat dan produktif (Pramudibyo *et al.*, 2023).

Apabila perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta sanggup meningkatkan kualitas kehidupan kerja pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan dalam hal ini akan menghasilkan meningkatnya kinerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih. Kesehatan kerja dari setiap karyawan perlu mendapat perhatian sehingga mereka dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya maupun masyarakat di sekitar lingkungan sehingga kinerja yang optimal dapat dicapai sesuai dengan program perlindungan karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap Keselamatan dan Kesehatan pekerja, akan memberikan informasi yang kurang baik tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu sendiri, sebaliknya bila dalam sebuah perusahaan lingkungan kerjanya sangat mendukung tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), tentu para pekerja akan memperhatikan dan memahami hal ini. Setiap pekerja akan mempersepsikan apa yang ditangkap dari lingkungannya seperti apa yang di tangkapnya melalui alat indera. Akan tetapi ada perbedaan persepsi antara individu satu dan lainnya. Sehingga, dengan adanya perbedaan persepsi ini perilaku yang ditampilkakan oleh tiap pekerja akan berbeda (Pramudibyo *et al.*, 2023).

Jika tiap pekerja, mempunyai persepsi yang positif terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), berarti mereka mempunyai penilaian yang baik terhadap upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja. Sehingga mereka, yang mempunyai persepsi positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat tergerak untuk berupaya mencegah adanya kecelakaan dan penyakit kerja. Akan

tetapi, sebaliknya mereka yang mempunyai persepsi negatif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hal ini akan di informasikan sebagai hal yang tidak terlalu penting bagi pekerjaan mereka, sehingga perilaku pekerja juga akan tidak sam dengan pekerja yang memiliki persepsi positif (Yanti, 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Muthohirin (2021) Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,775, menunjukkan hubungan variabel tersebut kuat antara K3 terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 61,7% artinya variabel kinerja karyawan ditentukan oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 61,7%. Kemudian didukung pula oleh penelitian Sugeng *et al.*, (2023) bahwa adanya kontribusi dan signifikan antara K3, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai alumni SMK di bengkel AHASS Kota Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai kontribusi sebesar 63,4 %. Secara parsial penerapan K3 berkontribusi sebesar 30,22%, persepsi lingkungan kerja sebesar 15,12%, dan kompetensi sebesar 17,8%.

Sehingga apabila perusahaan memberikan perhatian kepada keselamatan dan kesehatan kerja maka perhatian tersebut selaras dengan fungsi manajemen pemeliharaan sumber daya manusia, yaitu “mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tujuan perusahaan.

## 2.4 Kerangka Konseptual



Tabel 1.2 Kerangka Konseptual

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan sekitar 2 bulan dan tempat pada penelitian ini adalah pada PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro, yang beralamat di Jalan Sungai Penuh - Bangko, Dusun Bedeng Limo, Desa, Batang Merangin, Kerinci Regency, Jambi.

Peneliti melakukan survei penelitian pada tanggal 24 Juni 2024 sampai dengan tanggal 29 Juni 2024 di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro, kemudian pada tanggal 01 Juli 2024 peneliti meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, untuk di ajukan kepada PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro dan mendapatkan surat izin penelitian dan pengambilan data pada tanggal 05 Juli 2024.

Selanjutnya penelitian ini dimulai pada tanggal 06 Juli 2024 sampai tanggal 15 Juli 2024. Peneliti memberikan instruksi seperti pengisian data diri dan cara mengisi item kepada sampel penelitian. Setelah pengambilan data selesai dilakukan, peneliti mengajukan surat selesai penelitian di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro pada tanggal 16 Juli 2024 dan mendapatkan surat selesai penelitian pada tanggal 16 Juli 2024.

Selanjutnya peneliti melakukan pengecekan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah dikumpulkan serta melakukan pengolahan data untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala pada tanggal 22 Juli 2024. Untuk lebih jelasnya jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Pelaksanaan Bulan / Minggu ke												
		Juni 2024					Juli 2024							
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	Survei Penelitian													
2	Pengajuan surat izin penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area													
3	Pengambilan data penelitian													
4	Pengajuan surat selesai penelitian di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro													
5	Pengolahan hasil data penelitian													

### 3.2 Bahan dan Alat

Bahan dan Alat dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2021).

### 3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2021).

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro berjumlah 689 orang karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau pun bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan.

#### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Sugiyono, 2021). Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a) Karyawan tetap di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro.
- b) Karyawan dengan lama bekerja minimal 1 tahun.
- c) Memiliki ciri-ciri kinerja yang rendah setelah di lakukan *screening*.

Penyebaran angket dilakukan dalam kurun waktu 1 (satu) minggu. Dalam hal ini karyawan yang menjadi responden adalah karyawan yang sedang berada di

sekitaran PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro dan bersedia mengisi angket. Sebelum memberikan angket, terlebih dahulu ditanyakan kesediaan karyawan dan selanjutnya karyawan yang bersedia akan diberikan kuesioner yang berisi daftar-daftar pertanyaan yang sudah disediakan sebelumnya.

### 3.5 Prosedur Kerja

#### 3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2021).

Skala terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang terbagi kedalam dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable*, aitem *favorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau mendukung sedangkan *unfavorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau tidak mendukung.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### a) Skala Kinerja.

Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja menurut Fasha (2023) yang telah dimodifikasi peneliti, terdiri dari lima aspek yaitu: 1) *Work of Quality*, 2)

*Promptness, 3) Inisiatif, 4) Capability, 5) Communication.*

Skala kinerja menggunakan 5 alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

b) Skala Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menurut Harjanto (2023) yang telah dimodifikasi peneliti, terdiri dari delapan aspek yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik, 2) Sarana kesehatan karyawan, 3) Pemeliharaan kesehatan karyawan, 4) Dukungan dan komunikasi, 5) Perlengkapan keselamatan tenaga kerja, 6) Beban kerja, 7) Pencegahan kecelakaan, 8) Pelatihan keselamatan kerja.

Skala kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menggunakan 5 alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

### 3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2021).

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Sugiyono, 2021). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* dengan kriteria berikut :

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- c) Nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat diandalkan sehingga skor bisa dipercaya. Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau kekonstanan dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Sugiyono, 2021).

Uji reliabilitas dilakukan pada responden dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya, menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a) Jika nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b) Jika nilai *cronbach's alpha*  $<$  0,60 maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*. Model analisis data untuk menguji hubungan antara persepsi karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Korelasi *pearson product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

Sebelum data analisis dengan teknik korelasi *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2021). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan analisis regresi yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan analisis regresi linear. Sebaliknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan analisis regresi non linear (Sugiyono, 2021). Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan

membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu:

- Jika nilai F-Statistika  $>$  F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di tolak.
- Jika nilai F-Statistika  $<$  F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di terima.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,646$  dengan Signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ , dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini dapat dinyatakan “diterima”.

Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,417$ . Ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berdistribusi sebesar 41,7 % terhadap kinerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 58,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 66 dan mean empiriknya sebesar 68,24. Selanjutnya kinerja dapat disimpulkan memperoleh hasil sedang dengan nilai hipotetik sebesar 75 dan nilai empiriknya sebesar 78,56.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian, diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja serta waspada dalam menjalankan pekerjaan terkait dengan alat kerja maupun bahan yang akan digunakan, guna menjaga keselamatan dan

kesehatan. Karyawan juga selalu memperhatikan *Standard Operating Procedure* (SOP) agar selalu *safety* sehingga target *zero accident* di dalam perusahaan dapat terwujud.

2. Kepada PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro

Kepada PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro, diharapkan agar tetap memperhatikan dan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan cara memberikan jaminan kesehatan, kelengkapan alat pelindung diri dan publisitas tentang keamanan kerja. Sehingga karyawan dapat berkontribusi dengan baik dengan perusahaan. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan-pelatihan keselamatan kerja, kedisiplinan dalam bekerja dan pengetahuan tentang kinerja terhadap karyawan sehingga karyawan paham terhadap kondisi dilingkungan kerjanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang tertarik melakukan penelitian pada topik yang sama dapat meningkatkan jumlah responden yang dibutuhkan dan calon peneliti dapat menggali lebih dalam variabel lain yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrian, N. G. (2020). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Analisa, L. W., & RAHARDJO, M. (2011). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Arjuni, D., & Narulita, S. (2021). *Modul Pendidikan Ergonomi Terapan & Fisiologi Kerja Oleh* (pp. 1–158).
- Aisy, M. H. (2022). *Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Bagian Pemeliharaan Pada PT. PLN (Persero) UIT JBB UPT Durikosambi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Batubara, R. R. (2017). *Hubungan Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Rayon Panyabungan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Budiarti, I., Wahab, D. A., & Soedarso, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fasha, Y. (2023). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*,10(1),90.
- Ferdianshah, D. (2021). *Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tridasa Jaya* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Grahanintyas D, Wignjosoebroto S, Latiffanti E. (2012). Analisa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Pabrik Teh Wonosari PTPN XII). *J Tek Pornits.*;1(1):1–6.
- Harjanto, R. (2023). Analisis Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 235-259.

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Herdandi, Z. R., & Abdurrahman, M. S. (2023). Pengaruh Media Sosial Instagram Dalam Membangun Brand Image Wormhole Store. *E-Proceeding of Management*, 10(1), 481.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kumentas, C. N. (2013). Pengaruh TQM, sistem pengukuran kinerja dan penghargaan terhadap kinerja manajerial Pt. Pos Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, B. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- Koa, J. V., & Mutia, K. D. L. (2021). Pengaruh Persepsi, Motivasi, Minat, Dan Pengetahuan Tentang Pajak Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Nusa Cendana Terhadap Pilihan Berkarir Di Bidang Perpajakan. *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 9(2), 131-143.
- Lastri, S., Sudrajat, A., & Sudarno, S. (2019). Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu. *Instructional Development Journal*, 5(3), 261-267.
- Marliani, S. (2016). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1).
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mashuddin, N. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(4), 363-366.
- Miftahudin, Pratama, A., & Setiawan, I. (2021). Hubungan Antara Kelembaban Relatif Dengan Beberapa Variabel Iklim Dengan Pendekatan Korelasi Pearson di Samudera Hindia. *Jurnal Siger Matematika*, 2(1), 25–33.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1-6.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado.

*Productivity*, 2(2), 119–123.

Puspitasari, N. M. E., & Paramitha, M. W. (2023). Persepsi Karyawan Food and Beverage Service Terhadap Program Pelatihan di Hotel Fairmont Sanur Beach. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(6), 1458-1470.

Prakoso, S., Maulani, M., Nugrahanti, A., Samura, L., & Irham, S. 2021. Sosialisasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan CV Rumah Kampung Sawangan, Depok, Jawa Barat. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 3(1), 40.

Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*

Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.

Rahmawati, A. (2013). Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Atsumitec Indonesia (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).

Safrizal, S., & Tanti, L. (2021). Evaluasi Kinerja Sebagai Model Sistem Pendukung Keputusan Meningkatkan Kelompok Karyawan. *CSRID (Computer Science Research and Its Development Journal)*, 13(3a), 273-285.

Safrizal, H. B. A. (2017). Occupational Safety and Health: A Systematic Literature Review (SLR). *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(4), 625-642.

Saraswati, Y., Ridwan, A., & Iwan Candra, A. (2020). Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pembangunan Gedung Kuliah Bersama Kampus C Unair Surabaya. *J. Manaj. Teknol. Tek. Sipil*, 3(2), 247-260.

Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Ananda, M. N. T., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). Pelaksanaan kesejahteraan karyawan sebagai wujud corporate social responsibility melalui program bpjs ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(3), 246-251.

Sinambela, L. S. B. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, 10(10), 3010-3018.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sunyoto, S. H., Se, M. M. (2015). *Manajemen pemasaran jasa*. Media Pressindo.

Susetyo, J. (2013). Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Integrated Performance Measurement Systems (IPMS) pada PT

X. *jurnal Teknologi*, 6(1), 98-108.

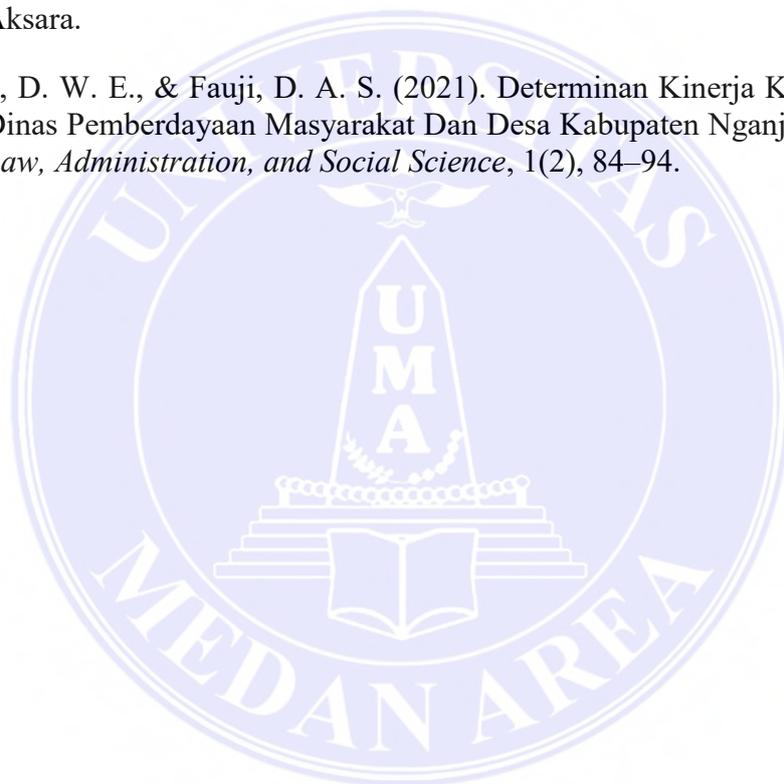
Suwandi, S. & Destari, A. N. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593-5600.

Sedarmayanti. (2017), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 27-33.

Yuniarsih Tjutju, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.





## LAMPIRAN 1

## LAMPIRAN 1

### SKALA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)

#### Identitas Diri

Nama :

Usia :

Petunjuk pengisian

1. Bacalah dengan cermat, kemudian pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

2. Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden penelitian.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya tingkat kebisingan di lingkungan kerja sudah baik					
2	Saya merasa tingkat kebisingan di lingkungan kerja sangat buruk					
3	Menurut saya area sekitar lingkungan kerja sudah sangat bersih					
4	Menurut saya area sekitar lingkungan kerja sangat jorok dan bau					
5	Saya merasa sarana kamar mandi di lingkungan kerja sangat baik					
6	Menurut saya sarana kamar mandi di lingkungan kerja sangat buruk					
7	Adanya pelayanan kesehatan di lingkungan kerja saya					

8	Tidak adanya pelayanan kesehatan di lingkungan kerja saya					
9	Saya merasa adanya pemeriksaan kesehatan secara berkala kepada karyawan sangat bermanfaat					
10	Menurut saya tidak adanya pemeriksaan kesehatan kepada karyawan sangat berdampak buruk bagi pekerjaan					
11	Bagi saya mendapatkan pelatihan fisik sangat menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
12	Saya merasa tidak mendapatkan pelatihan fisik yang dilakukan perusahaan ini					
13	Menurut saya adanya sosialisasi tentang kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sangat berguna					
14	Saya merasa tidak adanya sosialisasi tentang kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan					
15	Bagi saya adanya komunikasi saat terjadi perubahan prosedur yang disampaikan secara efektif kepada karyawan sangat berguna					
16	Saya merasa tidak adanya komunikasi saat terjadi perubahan prosedur yang disampaikan kepada karyawan					
17	Menurut saya peralatan kerja selalu diletakkan di tempat yang terjangkau sehingga memudahkan saya untuk bekerja					
18	Saya merasa peralatan kerja diletakkan di sembarang tempat sehingga menyulitkan karyawan untuk bekerja					
19	Menurut saya peralatan pemadam kebakaran selalu tersedia di perusahaan					
20	Saya merasa tidak tersedianya peralatan pemadam kebakaran di perusahaan membuat saya menjadi khawatir					
21	Bagi saya pembagian jadwal kerja karyawan sudah sesuai dan merata					
22	Saya merasa pembagian jadwal kerja karyawan tidak sesuai dan tidak merata					
23	Menurut saya aturan atau prosedur kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan dapat dipahami dengan baik					
24	Saya merasa aturan atau prosedur kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan tidak mudah dipahami karyawan					
25	Bagi saya adanya poster atau spanduk tentang peraturan kesehatan dan keselamatan kerja sangat berguna					
26	Saya merasa tidak ada poster atau spanduk tentang peraturan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan membuat saya menjadi bingung dalam bekerja					
27	Menurut saya jumlah tenaga kerja yang cukup dapat menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan					

28	Menurut saya jumlah tenaga kerja tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan					
29	Menurut saya perusahaan memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan bagi karyawan					
30	Saya merasa perusahaan tidak memberikan pelatihan kesehatan dan keselamatan					
31	Menurut saya perusahaan memberikan dukungan jaminan sosial kepada karyawan					
32	Saya merasa perusahaan tidak memberikan dukungan jaminan sosial kepada karyawan					



## SKALA KINERJA

### Identitas Diri

Nama :

Usia :

Petunjuk pengisian

- Bacalah dengan cermat, kemudian pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

- Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden penelitian.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada					
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab					
3	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan dalam bekerja					
4	Saya bekerja sesuai apa yang saya inginkan sehingga hasil kerja saya tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan					
5	Saya kurang teliti dalam bekerja					
6	Saya akan menolak tugas yang diberikan jika saya tidak suka					
7	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk hasil kerja yang baik					
8	Saya sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
9	Hasil jumlah pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
10	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu					

11	Saya selalu tepat waktu saat dalam bekerja					
12	Saya menolak untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan					
13	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan					
14	Saya mengabaikan target saat bekerja dengan tim saya					
15	Saya memiliki semangat untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan					
16	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak saya sukai					
17	Saya sudah melakukan pekerjaan tanpa diberi perintah oleh atasan					
18	Saya akan melakukan pekerjaan saat sudah diberikan perintah oleh atasan					
19	Saya bersedia memperbaiki kesalahan saat melakukan kesalahan					
20	Saya tidak memperbaiki masalah ketika diminta atasan					
21	Saya menyelesaikan pekerjaan saat ada atau tidaknya atasan					
22	Saya tidak bersedia menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya					
23	Saya bersedia membantu rekan kerja saya					
24	Saya bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas saya					
25	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan					
26	Saya sulit memahami tugas yang diberikan					
27	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan					
28	Pengetahuan yang saya miliki tidak membantu saya dalam mengatasi masalah pekerjaan					
29	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dalam waktu secara bersamaan					
30	Saya menolak mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya					
31	Saya mampu memahami tugas dengan baik					
32	Saya akan mengembangkan kemampuan saya secara maksimal dalam bekerja					
33	Dalam melaksanakan tugas terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan					
34	Saya mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan atasan					
35	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					



**LAMPIRAN 2**

## LAMPIRAN 2

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Reliability

#### Scale: Kinerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	35

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3.42	.699	100
K2	2.66	1.112	100
K3	1.84	.813	100
K4	1.86	.752	100
K5	2.34	.794	100
K6	2.76	.653	100
K7	2.02	.651	100
K8	2.06	.509	100
K9	3.22	.416	100
K10	3.10	.541	100
K11	2.50	.503	100
K12	1.88	.327	100
K13	3.48	.502	100
K14	3.24	.653	100
K15	1.60	.492	100
K16	1.70	.644	100
K17	3.38	.488	100
K18	3.22	.416	100
K19	1.58	.638	100
K20	1.50	.503	100
K21	1.94	.547	100
K22	3.14	.603	100
K23	2.76	.653	100
K24	2.02	.651	100
K25	2.06	.509	100
K26	3.22	.416	100
K27	3.10	.541	100
K28	2.50	.503	100
K29	1.88	.327	100
K30	3.48	.502	100
K31	3.24	.653	100
K32	1.60	.492	100
K33	1.74	.630	100
K34	3.38	.488	100
K35	3.22	.416	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	78.92	28.600	.679	.806
K2	78.68	34.604	-.128	.818
K3	78.50	28.697	.552	.814
K4	78.48	33.020	.367	.878
K5	78.00	33.091	.349	.881
K6	78.58	34.266	-.069	.890
K7	78.32	33.149	.379	.875
K8	78.28	33.658	.342	.877
K9	78.12	32.794	.351	.863
K10	78.24	34.326	-.071	.887
K11	78.84	32.903	.375	.867
K12	78.46	32.978	.388	.863
K13	78.86	36.324	-.398	.810
K14	78.10	33.222	.369	.876
K15	78.74	35.952	-.344	.805
K16	78.64	31.707	.382	.854
K17	78.96	31.231	.495	.842
K18	78.12	32.592	.395	.860
K19	78.76	33.437	.344	.879
K20	78.84	30.035	.704	.823
K21	78.40	38.424	-.672	.833
K22	78.20	30.626	.476	.836
K23	78.58	34.266	-.069	.890
K24	78.32	33.149	.379	.875
K25	78.28	33.658	.342	.877
K26	78.12	32.794	.351	.863
K27	78.24	34.326	-.071	.887
K28	78.84	32.903	.375	.867
K29	78.46	32.978	.388	.863
K30	78.86	36.324	-.398	.810
K31	78.10	33.222	.369	.876
K32	78.74	35.952	-.344	.805

K33	78.60	30.990	.397	.843
K34	78.96	31.231	.495	.842
K35	78.12	32.592	.395	.860



## Reliability

### Scale: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.3200	.69457	100
KK2	3.3900	.69479	100
KK3	3.1400	.69660	100
KK4	2.8900	.76403	100
KK5	3.3000	.71774	100
KK6	3.0100	.84680	100
KK7	1.9500	.88048	100
KK8	1.9900	.64346	100
KK9	3.1700	.66750	100
KK10	1.7600	.58810	100
KK11	2.0400	.68046	100
KK12	1.9200	.67689	100
KK13	3.4600	.62636	100
KK14	3.2600	.67600	100
KK15	3.2500	.70173	100
KK16	3.1800	.78341	100
KK17	2.0900	.79258	100
KK18	3.1000	.70353	100
KK19	2.0700	.67052	100
KK20	2.0000	.65134	100
KK21	3.1700	.77921	100
KK22	2.7800	1.00081	100
KK23	2.0200	.63532	100
KK24	3.4000	.61955	100
KK25	3.4100	.62109	100
KK26	2.9100	.91115	100
KK27	3.3800	.61595	100
KK28	2.4700	.83430	100
KK29	1.9500	.57516	100
KK30	2.0500	.67232	100
KK31	2.4200	.84303	100
KK32	2.5700	.74203	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	68.8400	36.722	.545	.898
KK2	68.7700	41.128	.340	.855
KK3	68.0200	45.050	-.400	.896
KK4	68.2700	41.330	-.012	.859
KK5	68.8600	39.879	.354	.841
KK6	68.1500	37.301	.365	.812
KK7	68.2100	42.450	-.125	.876
KK8	68.1700	45.961	-.525	.803
KK9	68.9900	41.444	-.011	.857
KK10	68.4000	40.121	.378	.839
KK11	68.1200	39.965	.359	.840
KK12	68.2400	41.114	.345	.854
KK13	68.7000	40.354	.132	.843
KK14	68.9000	41.343	.340	.856
KK15	68.9100	39.840	.365	.839
KK16	68.9800	39.131	.339	.834
KK17	68.0700	35.581	.590	.885
KK18	68.0600	40.845	.350	.852
KK19	68.0900	37.638	.450	.810
KK20	68.1600	36.823	.575	.897
KK21	68.9900	41.444	-.026	.861
KK22	68.3800	37.915	.353	.828
KK23	68.1400	40.000	.373	.839
KK24	68.7600	38.730	.347	.823
KK25	68.7500	38.634	.359	.821
KK26	68.2500	37.199	.369	.814
KK27	68.7800	45.062	-.441	.894
KK28	68.6900	34.923	.626	.877
KK29	68.2100	41.663	-.027	.857
KK30	68.1100	38.887	.393	.826
KK31	68.7400	39.305	.368	.839
KK32	68.5900	46.446	-.515	.810



**LAMPIRAN 3**

### LAMPIRAN 3

### UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja	kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
N		100	100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	78.56	68.24
	Std. Deviation	4.091	5.826
Most Extreme Differences	Absolute	.206	.124
	Positive	.153	.124
	Negative	-.206	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		2.056	1.243
Asymp. Sig. (2-tailed)		.312	.191

a. Test distribution is Normal.

#### Means

##### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

**Report**

kinerja

kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	Mean	N	Std. Deviation
62	81.36	14	3.201
63	80.75	8	3.655
65	82.00	5	1.871
66	77.77	13	4.419
68	80.36	14	4.448
70	82.36	11	3.472
71	76.20	5	3.564
72	83.00	1	.
73	83.00	8	2.000
74	78.12	8	5.139
76	83.80	5	2.049
83	80.88	8	4.086
Total	75.56	100	4.091



**LAMPIRAN 4**

## LAMPIRAN 4

### UJI ANALISIS KORELASI *PRODUCT MOMENT*

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	Between Groups (Combined)	406.508	11	36.955	2.601	.006
	Linearity	3.507	1	3.507	.247	.000
	Deviation from Linearity	403.001	10	40.300	.394	.514
Within Groups		1250.132	88	14.206		
Total		1656.640	99			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kesehatan dan keselamatan kerja (K3)* kinerja	.646	.417	.495	.245

### Correlations

**Correlations**

		Kinerja	kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
* kinerja	Pearson Correlation	1	.646**..
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	Pearson Correlation	.646**..	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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



**LAMPIRAN 5**

**LAMPIRAN 5**

**DATA PENELITIAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)  
DAN KINERJA**

5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3
1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
1	5	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	2	3	3
5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4
5	2	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4
2	4	4	4	5	4	5	2	3	5	3	5	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	4	5	2	3	4	4
4	5	4	3	3	2	3	4	5	5	4	4	5	2	3	2	4	5	2	2	5	3
5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5
3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	2	4	3	4
5	4	4	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	2	1	3
5	4	3	5	4	5	3	1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	3	3	3	2	1	4	5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3
5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5
5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5
2	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	2	2	5	3	4	5	4	3	4	3
5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	1	4
4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	3	4	5	3	2	3
4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2

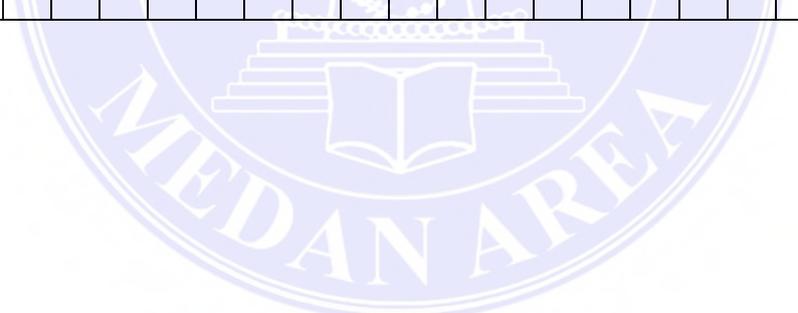
4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4
4	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	3	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	2	5	3
5	5	5	4	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4
4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4
4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3
4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5
4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4
5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	5	3	1	3	4	3	4
4	4	2	3	3	2	4	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3
4	3	2	4	3	1	4	2	4	1	3	2	3	4	5	3	2	2	3	4	3	3
5	5	1	4	4	2	5	3	4	1	3	4	4	5	3	3	2	3	4	5	3	5
3	5	3	5	4	1	5	2	5	2	2	3	5	5	3	4	1	2	4	4	4	5
2	4	3	4	3	2	4	2	5	2	2	3	5	4	4	5	2	2	5	4	5	3
3	3	4	3	5	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	5	1	2	5	5	4	5
4	4	4	5	5	1	5	3	2	3	3	5	4	3	5	5	2	1	4	3	4	5
5	4	2	5	5	2	2	1	3	1	1	5	5	3	5	4	1	2	4	5	5	4
4	5	2	5	4	2	4	2	4	2	3	4	5	5	4	4	2	1	4	5	5	4
5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	5	3	1	3	4	3	4
4	4	2	3	3	2	4	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3
4	3	2	4	3	1	4	2	4	1	3	2	3	4	5	3	2	2	3	4	3	3
5	5	1	4	4	2	5	3	4	1	3	4	4	5	3	3	2	3	4	5	3	5
3	5	3	5	4	1	5	2	5	2	2	3	5	5	3	4	1	2	4	4	4	5
2	4	3	4	3	2	4	2	5	2	2	3	5	4	4	5	2	2	5	4	5	3

3	3	4	3	5	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	5	1	2	5	5	4	5
4	4	4	5	5	1	5	3	2	3	3	5	4	3	5	5	2	1	4	3	4	5
5	4	2	5	5	2	2	1	3	1	1	5	5	3	5	4	1	2	4	5	5	4
4	5	2	5	4	2	4	2	4	2	3	4	5	5	4	4	2	1	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3
3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4
5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4
3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5
5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	3	5	3
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	4
3	5	3	5	5	3	4	3	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5
4	5	3	5	4	4	4	5	5	1	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
2	5	5	2	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	5	5	3	2	5	5	5	3
3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3
2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	4	4	1	2	1	1	3	5	4	5	2	2
3	4	1	5	4	2	1	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	4	5	5	5	3
5	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	5	4	3	4	3
3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	4	4	4	2
5	4	4	4	3	2	1	2	5	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	5	3	3

3	4	4	5	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	5	4	5	5	5	2	2	
1	4	1	5	3	3	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2	4	2	2	3	3	3	
4	5	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	1	5	1	2	2	5	4	5	1	3	
2	5	2	2	2	3	2	1	4	2	4	4	3	5	1	1	3	5	2	5	1	3	
2	5	2	3	3	3	1	2	4	2	4	3	3	5	2	2	3	5	2	2	1	3	
3	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	
2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	4	3	2	5	2	2	
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3
4	4	1	5	3	2	3	3	4	4	5	3	1	4	2	1	2	4	4	5	2	2	
3	3	4	3	5	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	5	1	2	5	5	4	5	
4	4	4	5	5	1	5	3	2	3	3	5	4	3	5	5	2	1	4	3	4	5	
5	4	2	5	5	2	2	1	3	1	1	5	5	3	5	4	1	2	4	5	5	4	
4	5	2	5	4	2	4	2	4	2	3	4	5	5	4	4	2	1	4	5	5	4	
5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	5	3	1	3	4	3	4	
2	4	3	4	3	2	4	2	5	2	2	3	5	4	4	5	2	2	5	4	5	3	
3	3	4	3	5	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	5	1	2	5	5	4	5	
4	4	4	5	5	1	5	3	2	3	3	5	4	3	5	5	2	1	4	3	4	5	
5	4	2	5	5	2	2	1	3	1	1	5	5	3	5	4	1	2	4	5	5	4	
4	5	2	5	4	2	4	2	4	2	3	4	5	5	4	4	2	1	4	5	5	4	
5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	5	3	1	3	4	3	4	
4	4	2	3	3	2	4	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	
4	3	2	4	3	1	4	2	4	1	3	2	3	4	5	3	2	2	3	4	3	3	
5	5	1	4	4	2	5	3	4	1	3	4	4	5	3	3	2	3	4	5	3	5	
3	5	3	5	4	1	5	2	5	2	2	3	5	5	3	4	1	2	4	4	4	5	
2	4	3	4	3	2	4	2	5	2	2	3	5	4	4	5	2	2	5	4	5	3	

3	3	4	3	5	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	5	1	2	5	5	4	5
4	4	4	5	5	1	5	3	2	3	3	5	4	3	5	5	2	1	4	3	4	5
5	4	2	5	5	2	2	1	3	1	1	5	5	3	5	4	1	2	4	5	5	4
4	5	2	5	4	2	4	2	4	2	3	4	5	5	4	4	2	1	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3
3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4
5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4
3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5
5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	3	5	3
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	4
3	5	3	5	5	3	4	3	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5
4	5	3	5	4	4	4	5	5	1	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
2	5	5	2	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	5	5	3	2	5	5	5	3
3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3
2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	4	4	1	2	1	1	3	5	4	5	2	2
3	4	1	5	4	2	1	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	4	5	5	5	3
5	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	5	4	3	4	3
3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	4	4	4	2
5	4	4	4	3	2	1	2	5	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	5	3	3

3	4	4	5	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	5	4	5	5	5	2	2	
1	4	1	5	3	3	1	1	2	4	3	2	1	2	1	2	4	2	2	3	3	3	
4	5	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	1	5	1	2	2	5	4	5	1	3	
2	5	2	2	2	3	2	1	4	2	4	4	3	5	1	1	3	5	2	5	1	3	
2	5	2	3	3	3	1	2	4	2	4	3	3	5	2	2	3	5	2	2	1	3	
3	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	
2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	1	3	2	1	4	3	2	5	2	2	
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3
4	4	1	5	3	2	3	3	4	4	5	3	1	4	2	1	2	4	4	5	2	2	
2	4	3	4	3	2	4	2	5	2	2	3	5	4	4	5	2	2	5	4	5	3	
3	3	4	3	5	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	5	1	2	5	5	4	5	
4	4	4	5	5	1	5	3	2	3	3	5	4	3	5	5	2	1	4	3	4	5	
5	4	2	5	5	2	2	1	3	1	1	5	5	3	5	4	1	2	4	5	5	4	
4	5	2	5	4	2	4	2	4	2	3	4	5	5	4	4	2	1	4	5	5	4	



## LEMBAR SCREENING PENELITIAN

1. Apakah kamu Karyawan tetap di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro?

Ya

Tidak

2. Apakah kamu Karyawan dengan lama bekerja minimal 1 tahun?

Ya

Tidak

3. Apakah kamu memiliki ciri-ciri kinerja yang rendah? seperti :

a) Bingung memulai pekerjaan.

b) Berfikir pesimis.

c) Kehilangan minat mengembangkan diri.

d) Sering izin tanpa alasan yang jelas.

Ya

Tidak

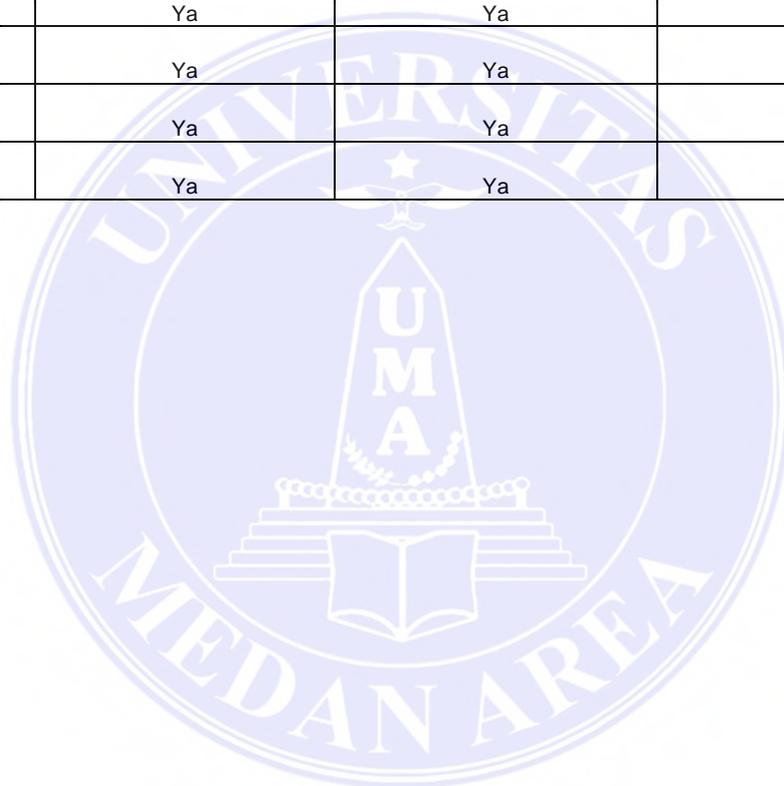
### DATA SCREENING PENELITIAN

Subjek	Apakah kamu Karyawan tetap di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro?	Apakah kamu Karyawan dengan lama bekerja minimal 1 tahun?	Memiliki ciri-ciri kinerja yang rendah setelah di lakukan <i>screening</i> .
1	Ya	Ya	Valid
2	Ya	Ya	Valid
3	Ya	Ya	Valid
4	Ya	Ya	Valid
5	Ya	Ya	Valid
6	Ya	Ya	Valid
7	Ya	Ya	Valid
8	Ya	Ya	Valid
9	Ya	Ya	Valid
10	Ya	Ya	Valid
11	Ya	Ya	Valid
12	Ya	Ya	Valid
13	Ya	Ya	Valid
14	Ya	Ya	Valid
15	Ya	Ya	Valid
16	Ya	Ya	Valid
17	Ya	Ya	Valid
18	Ya	Ya	Valid
19	Ya	Ya	Valid
20	Ya	Ya	Valid
21	Ya	Ya	Valid
22	Ya	Ya	Valid
23	Ya	Ya	Valid
24	Ya	Ya	Valid
25	Ya	Ya	Valid
26	Ya	Ya	Valid
27	Ya	Ya	Valid
28	Ya	Ya	Valid

29	Ya	Ya	Valid
30	Ya	Ya	Valid
31	Ya	Ya	Valid
32	Ya	Ya	Valid
33	Ya	Ya	Valid
34	Ya	Ya	Valid
35	Ya	Ya	Valid
36	Ya	Ya	Valid
37	Ya	Ya	Valid
38	Ya	Ya	Valid
39	Ya	Ya	Valid
40	Ya	Ya	Valid
41	Ya	Ya	Valid
42	Ya	Ya	Valid
43	Ya	Ya	Valid
44	Ya	Ya	Valid
45	Ya	Ya	Valid
46	Ya	Ya	Valid
47	Ya	Ya	Valid
48	Ya	Ya	Valid
49	Ya	Ya	Valid
50	Ya	Ya	Valid
51	Ya	Ya	Valid
52	Ya	Ya	Valid
53	Ya	Ya	Valid
54	Ya	Ya	Valid
55	Ya	Ya	Valid
56	Ya	Ya	Valid
57	Ya	Ya	Valid
58	Ya	Ya	Valid

59	Ya	Ya	Valid
60	Ya	Ya	Valid
61	Ya	Ya	Valid
62	Ya	Ya	Valid
63	Ya	Ya	Valid
64	Ya	Ya	Valid
65	Ya	Ya	Valid
66	Ya	Ya	Valid
67	Ya	Ya	Valid
68	Ya	Ya	Valid
69	Ya	Ya	Valid
70	Ya	Ya	Valid
71	Ya	Ya	Valid
72	Ya	Ya	Valid
73	Ya	Ya	Valid
74	Ya	Ya	Valid
75	Ya	Ya	Valid
76	Ya	Ya	Valid
77	Ya	Ya	Valid
78	Ya	Ya	Valid
79	Ya	Ya	Valid
80	Ya	Ya	Valid
81	Ya	Ya	Valid
82	Ya	Ya	Valid
83	Ya	Ya	Valid
84	Ya	Ya	Valid
85	Ya	Ya	Valid
86	Ya	Ya	Valid
87	Ya	Ya	Valid
88	Ya	Ya	Valid

89	Ya	Ya	Valid
90	Ya	Ya	Valid
91	Ya	Ya	Valid
92	Ya	Ya	Valid
93	Ya	Ya	Valid
94	Ya	Ya	Valid
95	Ya	Ya	Valid
96	Ya	Ya	Valid
97	Ya	Ya	Valid
98	Ya	Ya	Valid
99	Ya	Ya	Valid
100	Ya	Ya	Valid





**LAMPIRAN 6**

## LAMPIRAN 6

### SURAT PENELITIAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366078, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seabudi Nomor 79 / Jalan Sei Gerayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

---

Nomor : 2144/FPSI/01.10/VII/2024 5 Juli 2024  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu HRD  
PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro  
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Iman Azhari  
NPM : 208600333  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro, Jl. Sungai Penuh - Bangko, Dusun Bedeng Limo, Desa, Batang Merangin, Kerinci guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Ketua Program Studi Psikologi

  
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



www.pikml.com

Tanggal :  
Nomor : 231/KMH/HRGA/VII/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Selesai Penelitian  
Kepada Yth, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Di  
Medan

Dengan hormat

Sehubungan dengan surat dari Dekan Universitas Medan Area Nomor 2144/FPSI/01.10/VII/2024 tanggal 6 Juli 2024 dengan ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

No	Nama	NPM	Program Studi	Fakultas
I	Iman Azhari	208600333	Ilmu Psikologi	Psikologi

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro Jl. Sungai Penuh - Bangko, Batang Merangin, Kec. Batang Merangin, Kabupaten Kerinci, Jambi 37175 yang dilaksanakan dari tanggal 6 Juli 2024 sampai dengan tanggal 16 jului 2024. Dengan metode kusioner dan judul penelitian "Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja di PT.PLTA Kerinci Merangin Hidro".

Demikian lah surat ini kami sampaikan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerja samanya yang baik di ucapkan terimakasih.

Kerinci, 16 Juli 2024

PT. Kerinci Merangin Hidro

Ali Usman F