

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
UNIT SAWIT LANGKAT**

SKRIPSI

OLEH :

NURAMADYAH FADILAH

218600281



**PROGAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/1/26

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)12/1/26

HALAMAN JUDUL

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT SAWIT LANGKAT

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu memenuhi syarat
dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi
di Universitas Medan Area

OLEH :

NURAMADYAH FADILAH

218600281

**PROGAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)12/1/26

HALAMAN PENGESAHAN


JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT SAWIT LANGKAT


NAMA : NURAMADYAH FADILAH

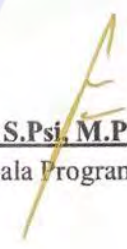
NPM : 218600281

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


Khairil Fauzan K, S.Psi, M.Psi.
Pembimbing


Dr. Siti Aisviah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Kepala Program Studi

Tanggal Lulus: 19 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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, 19 September 2025



Nuramadyah Fadilah
218600281

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

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

Nama : Nuramadyah Fadilah

NPM : 218600281

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 :

**“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT
SAWIT LANGKAT”.**

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 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 : 19 September 2025
Yang Menyatakan



Nuramadyah Fadilah

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT SAWIT LANGKAT

Oleh:
Nuramadyah Fadilah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 566 orang, serta sampel sebanyak 85 orang yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{\text{hitung}} = 7,161 > t_{\text{tabel}} = 1,663$) dengan kontribusi sebesar 51,5% ($r^2 = 0,515$). Uji mean menunjukkan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja tergolong sedang dengan mean hipotetik = 67,5 dan mean empirik = 74,16, demikian juga kinerja karyawan yang berada pada kategori sedang dengan mean hipotetik = 75, dan mean empirik = 87,61. Hal ini menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Kinerja; Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT SAWIT LANGKAT

By:
Nuramadyah Fadilah

This study aims to examine the positive effect of occupational health and safety on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat. The study employed a quantitative approach with a population of 566 employees, and a sample of 85 respondents selected using simple random sampling. Data analysis was conducted using simple linear regression. The results indicate that occupational health and safety has a significant effect on employee performance ($t_{\text{calculated}} = 7.161 > t_{\text{table}} = 1.663$) with a contribution of 51.5% ($r^2 = 0.515$). The mean test shows that the level of occupational safety and health is classified as moderate with a hypothetical mean = 67.5 and an empirical mean = 74.16, as well as employee performance which is in the moderate category with a hypothetical mean = 75 and an empirical mean = 87.61. These findings confirm that occupational health and safety significantly contributes to employee performance.

Keywords: Occupational Health and Safety; Performance; Employees

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nuramadyah Fadilah lahir di Basilam pada tanggal 02 Oktober 2003. Putri dari Bapak Sunardi dan Ibu Sutarmi. Pada 2009 Peneliti masuk sekolah dasar di SD Negeri 057751 Simpang UPL sampai 2015, kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Swasta Cipta Karya dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Wampu lulus pada tahun 2021 dan melanjutkan pendidikan sastra 1 di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat”**. Penulisan skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat agar dapat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada bapak Khairil Fauzan K, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing peneliti, terima kasih bapak atas masukkan yang telah bapak berikan selama bimbingan. Kemudian terima kasih juga kepada ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku ketua, bapak Walyono, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dan ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing. Terima kasih atas masukkan bapak dan ibu berikan. Tidak lupa juga kedua orang tua yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada peneliti dalam proses penulisan skripsi ini. Terima kasih kepada responden yang sudah bersedia menjadi responden peneliti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Medan, 19 September 2025



Nuramadyah Fadilah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I - PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1 Manfaat Teoritis	10
1.5.2 Manfaat Praktis	10
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.3 Aspek – Aspek Kinerja.....	16
2.1.4 Penilaian Kinerja	18
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20
2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	21

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	22
2.2.4 Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	24
2.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja.....	28
2.4 Kerangka Konseptual	31
BAB III - METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	32
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	32
3.3 Metodologi Penelitian.....	32
3.3.1 Tipe Penelitian	32
3.3.2 Identifikasi Variabel	33
3.3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	33
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4 Validitas dan Rehabilitas.....	36
3.4.1 Uji Validitas.....	36
3.4.2 Rehabilitas	37
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
3.5.1 Analisa Regresi Linier Sederhana	37
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.6 Populasi dan Sampel.....	39
3.6.1 Populasi	39
3.6.2 Sampel.....	39
3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.7 Prosedur Penelitian.....	40
3.7.1 Persiapan Administrasi	40
3.7.2 Persiapan Alat Ukur.....	41
3.7.3 Pelaksanaan Penelitian	42
BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala.....	43
4.1.2 Hasil Analisis Data	45
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	47

4.2 Pembahasan.....	50
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Simpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56



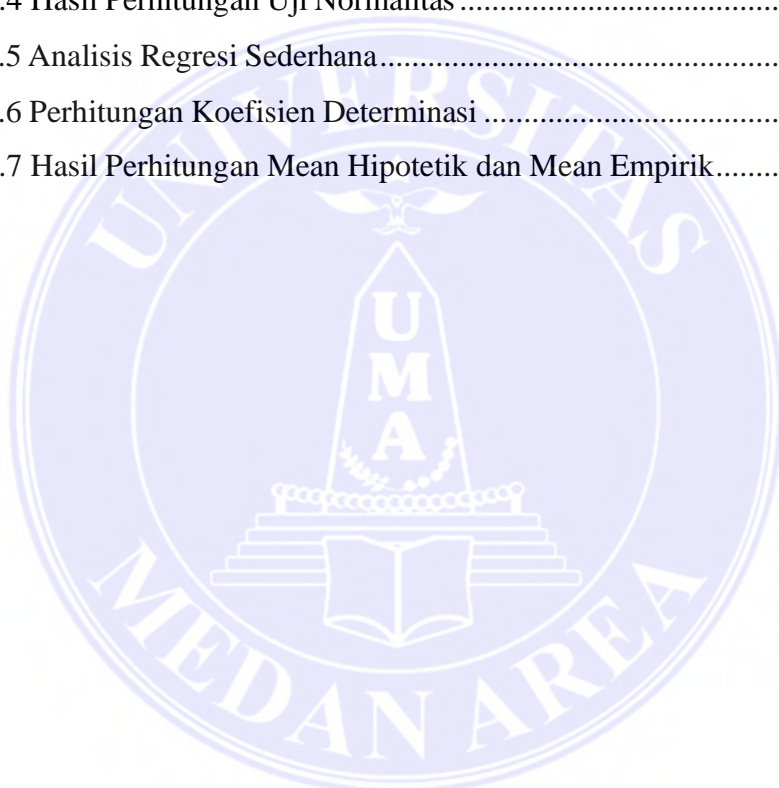
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Kurva Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	49
Gambar 4.2 Kurva Variabel Kinerja	49



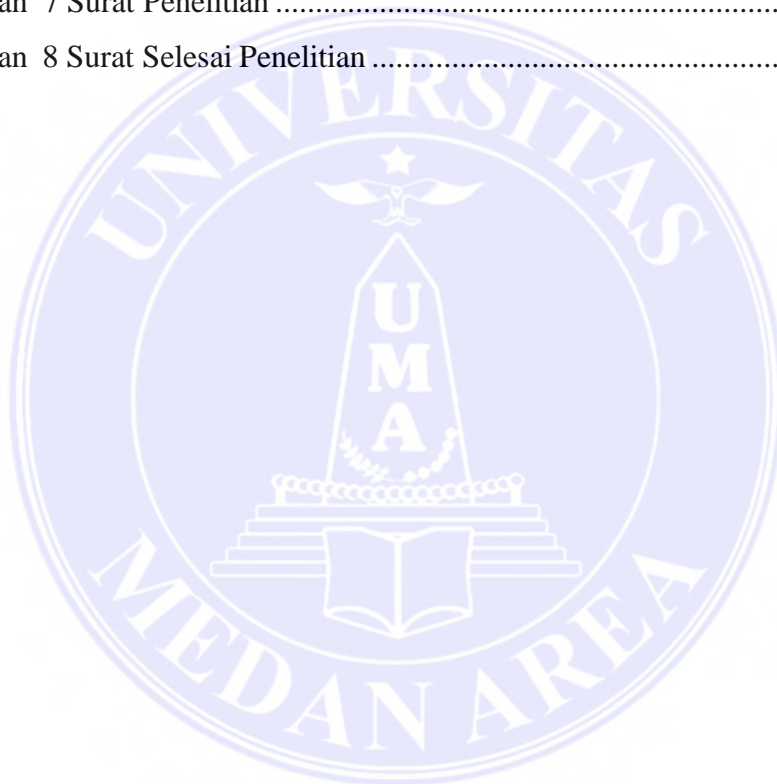
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Blueprint Skala Kinerja sebelum uji coba.....	35
Tabel 3.2 Blueprint Skala Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebelum uji coba...	36
Tabel 4.1 Skala Keselamatan dan Kesehatan Kerja setelah Uji Coba	43
Tabel 4.2 Skala Kinerja setelah Uji Coba	44
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	45
Tabel 4.5 Analisis Regresi Sederhana.....	46
Tabel 4.6 Perhitungan Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Data Penelitian	61
Lampiran 2 Skala Penelitian	66
Lampiran 3 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	71
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik	76
Lampiran 5 Uji Hipotesis.....	78
Lampiran 6 Permohonan Izin Penggunaan Skala	80
Lampiran 7 Surat Penelitian	82
Lampiran 8 Surat Selesai Penelitian	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Namun, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia merupakan peranan yang paling penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Qurbani & Selviyana, 2018). Oleh karena itu, karyawan perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia ini diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara sistematis, efektif, dan efisien. Hal ini dilakukan guna untuk mencapai visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan.

Di tengah perkembangan teknologi dan inovasi di sektor industri, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan karyawan agar mampu bersaing secara global. Namun, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh pelatihan dan kompetensi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kinerja yang optimal tidak akan tercapai jika lingkungan kerja tidak mendukung terciptanya kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.

Dalam dunia kerja yang kompetitif seperti saat ini, kinerja adalah salah satu hal yang paling diutamakan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Peran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka memiliki dampak langsung pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Dalam konteks tertentu, organisasi perlu memiliki

karyawan yang produktif, berkompeten, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal itu dikarenakan produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Pada dasarnya, kinerja mencakup mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan masa lalu, segala sesuatu yang akan dilakukan dimasa mendatang harus lebih berkualitas daripada saat ini (Putri, 2023).

Menurut Suprihati (2014) kinerja merupakan pencapaian tujuan organisasi yang dapat diukur melalui output baik secara kuantitatif maupun kualitatif, termasuk aspek kreativitas, fleksibilitas, keandalan, serta berbagai faktor lain yang diharapkan. Selain itu, kinerja karyawan juga diartikan sebagai pencapaian yang telah di peroleh individu atau kelompok individu di perusahaan yang sesuai dengan tugas dan kewenangan yang di berikan kepada mereka (Abdillah *et al.*, 2024).

Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan akan tercapai apabila perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan motivasi kepada para karyawan dalam upaya mengembangkan segala kemampuan dan skill dalam bentuk pendidikan, latihan, pemberian insentif, penggunaan fasilitas kerja yang lengkap dan modern, sampai dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu alat pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Jika sumber daya manusia di dalam perusahaan berfungsi dengan efektif, maka perusahaan pun akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, keberlangsungan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja

karyawan adalah rasa aman dan perlindungan dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman karena mendapatkan perlindungan yang memadai dari perusahaan, mereka cenderung bekerja dengan tenang dan lebih produktif (Parashakti & Putriwati, 2020). Selain kinerja karyawan, adapun hal yang harus di perhatikan adalah sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Menurut Wulandari & Sutarto (2025) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Pengertian lainnya terkait keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus ditaati dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi apabila terjadi kecelakaan (Herizal & Wulandari, 2020).

Menurut penelitian Rini *et al.*, (2021) kecelakaan kerja bukan hal yang terjadi secara kebetulan melainkan terjadi dikarenakan suatu penyebab, yang perlu diselidiki dan diidentifikasi agar menjadi landasan dalam melakukan tindakan korektif untuk penyebab tersebut sehingga menjadi upaya preventif lebih lanjutnya. Faktor penyebab kecelakaan melalui teori domino, yang menyatakan kecelakaan menjadi dua penyebab yaitu tindakan tidak aman (*unsafe act*) serta kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*), dan interaksi manusia dan mesin yang tidak aman.

Saat ini pendekatan keselamatan kerja bertujuan untuk menghilangkan penyebab kecelakaan kerja di lingkungan kerja.

Perilaku tidak aman dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja dari aspek faktor manusia yang menyumbangkan angka 80-85% dari kasus kejadian kecelakaan kerja. Oleh sebab itu, faktor manusia menjadi aspek yang sangat penting untuk diperbaiki dari segi perilaku yang tidak aman dalam bekerja guna menekan bahkan mencegah kejadian kecelakaan kerja selain dari teknik mekanik, dan keselamatan lingkungan kerja. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya hal ini yang mendorong pentingnya keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja ditanamkan pada diri karyawan (Budhiartini, 2022).

Berdasarkan data global yang dikeluarkan oleh *International Labour Organization* (ILO) per 11 Januari 2024 terdapat sebanyak 77.708 kasus kecelakaan kerja per 100.000 pekerja di dunia. Setiap tahun, terdapat hampir seribu kali lebih banyak kecelakaan kerja non-fatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal. Di Amerika, menurut data sensus kecelakaan kerja fatal yang dirilis oleh *U.S. Bureau of Labor Statistics* menunjukkan bahwa terdapat 5.486 kecelakaan kerja fatal pada tahun 2022.

Menurut data yang dirilis oleh BPJS Ketenagakerjaan, Sektor perkebunan sawit di Indonesia menjadi salah satu sektor dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi. BPJS Ketenagakerjaan mencatat sepanjang tahun 2023, terdapat 370

ribu kasus kecelakaan kerja di berbagai sektor, dan sebanyak 224 ribu kasus atau 60,5% terjadi di sektor perkebunan sawit. Angka ini meningkat signifikan dibandingkan tahun 2022 yang mencatat 169 ribu kasus di sektor yang sama.

Berdasarkan hal tersebut diperlukan perhatian semua komponen agar masalah keselamatan dalam bekerja dapat ditingkatkan. Pelaksanaan keselamatan di setiap tempat kerja sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan kewajiban pengusaha untuk melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapi. Semuanya untuk mewujudkan kondisi kerja yang aman, sehat, bebas kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Depnaker dalam rahmadani, 2023).

Cara yang terbaik untuk mencegah kecelakaan kerja adalah dengan mengendalikan sumber bahayanya secara teknis, jika pengendalian secara teknis tidak memungkinkan maka perusahaan perlu menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai untuk melindungi pekerja dari hal yang berisiko, sesuai dengan Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Bab IX pasal 13 yang menyatakan bahwa barang siapa akan memasuki suatu tempat kerja diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat pelindung diri yang diwajibkan (Departemen Kesehatan, 2014).

Berdasarkan Permenaker dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VIV2010 tentang Alat Pelindung Diri adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya ditempat kerja. APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. APD

yang dipakai memenuhi syarat enak dipakai, memberikan perlindungan efektif terhadap bahaya.

Tingkat penggunaan alat pelindung diri sangat berpengaruh pada tingkat keselamatan kerja. Semakin rendah frekuensi penggunaan alat pelindung diri maka semakin besar kesempatan terjadinya kecelakaan kerja. Pada kenyataannya masih banyak juga pekerja yang tidak menggunakannya, walaupun telah diketahui besarnya manfaat alat ini dan perusahaan sudah menyediakan alat pelindung diri. Hal tersebut disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja sehingga tidak menggunakan alat pelindung diri tersebut (Rahmadani, 2023).

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat yaitu perusahaan agrobisnis yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit. PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat ini berfokus pada penanaman, pemanenan, dan pengolahan kelapa sawit. PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat mempekerjakan sekitar 566 karyawan pada bagian pemanen terdiri dari 432 karyawan tetap dan 134 karyawan tidak tetap. Pada bagian pemanen ini kegiatan pekerjaannya selalu berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan yang cukup berbahaya, seperti saat memanen buah sawit yang berdekatan dengan aliran listrik, pemuatan buah sawit, melakukan penyemprotan hama dan hal tersebut tentunya dapat menimbulkan resiko terjadinya kecelakaan kerja.

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat merupakan salah satu perusahaan yang sudah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja. Meskipun kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja sudah diterapkan namun kemungkinan timbulnya kecelakaan kerja masih dapat terjadi. Berdasarkan hasil survei di lapangan, adapun fenomena yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV

Unit Sawit Langkat yaitu khususnya pada karyawan bagian pemanen yakni masih ada beberapa karyawan yang merasa sudah mahir dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak mematuhi SOP (Standart Operating Procedure) yang ada. Standar operating procedure (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan standar prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih efektif dan efisien dengan biaya serendah rendahnya. Yang di maksud SOP (standar operating Procedure) yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat yaitu seperti system prosedur dalam memanen buah sawit ada hal-hal yang harus di perhatikan yaitu harus menggunakannya alat pelindung diri (APD) seperti helm, kacamata, sepatu kerja, sarung tangan, pakaian dinas kerja. Alat-alat kerja yang digunakan dalam kondisi baik dan dapat di pergunakan.

Kecelakaan yang terjadi akibat tidak lengkapnya Alat Pelindung Diri yang digunakan adalah seperti tertimpa tandan sawit, luka pada mata saat memanen, terkena duri pelepah sawit, dan jatuh terpeleset.

Fenomena ini juga didukung oleh wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang karyawan. Berdasarkan wawancara tersebut, karyawan menyatakan bahwa kecelakaan kerja masih sering terjadi pada bagian pemanen. Misalnya, seorang karyawan tergelincir saat mengangkat buah sawit akibat permukaan tanah yang licin, sehingga menyebabkan ia terjatuh. Saat kejadian, karyawan tersebut tidak menggunakan sepatu yang telah disediakan oleh perusahaan.

Selain itu, terdapat karyawan yang mengalami cedera akibat tertimpa pelepah sawit karena tidak menggunakan kacamata pelindung, yang mengakibatkan luka pada bagian matanya. Ada juga karyawan lain mengalami luka ditangannya akibat

tergores dodos saat memanen buah sawit. Kejadian ini terjadi karena karyawan kurang berhati-hati dalam menggunakan alat dan tidak mengenakan sarung tangan pelindung yang telah disediakan.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja tenaga kerja pemanen belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa masalah, antara lain lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung rasa aman dan nyaman, serta masih rendahnya kepatuhan pekerja terhadap prosedur operasi standar (SOP) dan penggunaan alat pelindung diri (APD). Banyak pekerja merasa sudah mahir sehingga cenderung mengabaikan SOP, misalnya tidak menggunakan helm, kacamata, sarung tangan, maupun sepatu saat bekerja. Akibatnya, kecelakaan kerja masih sering terjadi, seperti kasus pekerja yang tergelincir karena tidak memakai sepatu, mata terluka akibat tertimpa pelepah karena tidak memakai kacamata, serta tangan tergores dodos karena tidak memakai sarung tangan. Kecelakaan-kecelakaan ini berdampak pada absensi kerja, menurunkan produktivitas, efisiensi kerja terganggu, dan menghambat pencapaian target panen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masalah kinerja erat kaitannya dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Oleh karena itu, penelitian ini perlu menghubungkan kinerja tenaga kerja dengan faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam konteks perkebunan kelapa sawit yang memiliki tingkat risiko tinggi, penerapan K3 berperan penting untuk mencegah kecelakaan, mengurangi rasa cemas, serta meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Jika K3 diabaikan, maka kinerja tidak akan pernah optimal karena produktivitas dan kualitas kerja akan terganggu oleh insiden maupun kondisi kesehatan yang menurun. Dengan kata lain,

penerapan K3 yang baik tidak hanya melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan, tetapi juga menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan mutu hasil kerja.

Dengan melihat pentingnya peran keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan aspek keselamatan kerja di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan diatas peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang sudah di uraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat.

1.4 Hipotesis

Menurut Sugiono (2019), menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan terutama menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian serupa.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan evaluasi bagi pihak perusahaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja serta dapat dilakukan pengarahan pekerja dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Bagi Karyawan

Untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Bagi Peneliti

Untuk memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja terlebih pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang yang dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Kinerja juga dipahami sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dengan pengorbanan yang relatif kecil dibandingkan hasil yang diperoleh (Siagian, 2016). Senada dengan itu, Fahmi (dalam Ginting et al., 2019) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai organisasi baik dalam konteks profit maupun non-profit dalam kurun waktu tertentu.

Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi kerja sesuai dengan perannya di perusahaan (Yani, 2017). Lebih jauh, Moeheriono (dalam Aziz & Dewanto, 2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja juga tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, serta lingkungan eksternal (Jufrizen, 2018).

Rivai (dalam Al Kautsar, 2013) juga memberikan pengertian kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Handoko (2011) juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari kesehatan dan keselamatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat di simpulkan kinerja merupakan hasil kerja hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing.

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 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 yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.
- b. Keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Kesehatan 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 normanormal yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
- g. Displin Kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Displin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (dalam Akbar, 2018) yaitu:

1. Motivasi: Motivasi faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan- kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
2. Kepuasan kerja: Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stress: Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
4. Kondisi pekerjaan; Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.
5. Sistem kompensasi: Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
6. Desain pekerjaan: Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut pendapat yang dikemukakan oleh Yenita (2017) Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja, maka semakin sedikit pula kemungkinan terjadinya kecelakaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : keselamatan dan kesehatan kerja, pengalaman kerja, kompensasi, keamanan dan perlindungan dalam pekerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, keterampilan, sikap , motivasi.

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.

Sedangkan Menurut Robbins (dalam Sihombing & Batoebara, 2019) ada enam aspek untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, inisiatif, kapabilitas, komunikasi, kemandirian, dan komitmen kerja, yang secara keseluruhan mencerminkan kemampuan, tanggung jawab, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebagai upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun perusahaan. Menurut Fauzi & Hidayat (dalam Tafonao, 2023) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas pegawai, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu,

mencangkup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Kasmir (2016) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur.

Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari penilaian nantinya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga karyawan termotivasi. Hasil dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif bagi karyawan.

Melalui penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk oleh karyawan sehingga atasan dapat membantu mengatasinya. Dengan melakukan *Feedback* pada hasil kinerja yang telah diselesaikan karyawan, data yang diperoleh dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk (Manurung et al., 2024).

Jadi secara umum dapat didefinisikan bahwa penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang,

kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mathis & Jackson (dalam bhastary, 2018) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Mangkunegara (dalam Mustovani & Suhermin, 2019) keselamatan dan kesehatan kerja adalah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja.

Menurut Sumakmur (dalam Larasati, 2018) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai sebuah kondisi yang terhindar dari

ancaman kecelakaan kerja yang berbahaya bagi para tenaga kerja lapangan yang sedang melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (dalam Karmeli *et al.*, 2021), yaitu:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik – baiknya dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
6. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi ketika bekerja.

Sedangkan menurut Larasati (2018) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Melindungi keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraannya.
2. Melindungi lingkungan dari kerusakan akibat pencemaran.
3. Melindungi keselamatan alat atau sumber produksi seperti permesinan, bahan baku dan lain- lain.
4. Kelancaran produksi dan meningkatkan efisiensi kerja.

5. Melindungi pekerja dari kemungkinan buruk karena kecerobohan kerja.
6. Mengurangi angka kematian pekerja.
7. Mencegah timbulnya penyakit menular dan penyakit lain yang diakibatkan sesama pekerja.
8. Membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.
9. Mengontrol semua resiko dan potensi kecelakaan yang menghasilkan kecelakaan dan kerusakan.
10. Mencegah kecelakaan.
11. Menghindari kerugian harta benda dan nyawa.
12. Menghindari kerugian perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum bertujuan untuk melindungi dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja, menjaga keselamatan alat dan fasilitas kerja, serta mencegah kerugian baik bagi pekerja maupun perusahaan, serta mendukung kelancaran produksi dan kesejahteraan pegawai secara fisik, psikologis, dan sosial.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Enny (dalam Zebua et al., 2022) mengungkapkan faktor faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

1. Kelengkapan peralatan kerja: Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.

2. Kualitas peralatan kerja: Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan: Artinya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.
4. Ketegasan pimpinan: Artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawannya.
5. Semangat kerja: Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
6. Motivasi kerja: Artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatankerja tidak lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7. Pengawasan: Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.

8. Umur alat kerja: Artinya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari segi kelengkapan dan kualitas peralatan, perilaku dan kedisiplinan karyawan, hingga kepemimpinan dan sistem pengawasan di lingkungan kerja. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen yang tegas dan konsisten dalam penerapan standar K3 akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2.2.4 Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Harjanto (2023) aspek-aspek Keselamatan Dan Kesehatan 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.

Sedangkan Menurut Bangun (2012) kualitas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat diketahui oleh beberapa aspek, yaitu :

1. Aspek Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

2. Aspek Hukum

Sebagai perlindungan bagi tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja. Undang- Undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko kerja yang dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawabnya dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di

dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan, menyatakan bahwa perusahaan berkewajiban melaksanakan pemeriksaan atas kesehatan badan, kondisimental dan kemampuan fisik para pekerjanya.

3. Aspek Ekonomi

Dalam aspek ekonomi sangat penting bagi perusahaan dan sangat di butuhkan untuk karyawan. Perusahaan harus memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan, memberikan kesejahteraan bagi karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja, memberikan pengobatan dan perawatan bagi karyawan yang sakit. Dalam aspek ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan banyak biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian-kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang di derita para pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mencakup lingkungan kerja fisik, sarana dan pemeliharaan kesehatan, perlengkapan keselamatan, pelatihan, beban kerja, komunikasi, serta pencegahan kecelakaan, yang bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat.

2.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kondisi yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional tenaga kerja dalam menjaga stabilitas saat bekerja. Tujuan utama penerapan K3 yang efektif di perusahaan adalah untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif (Hadiguna, 2019; Ramli, 2019).

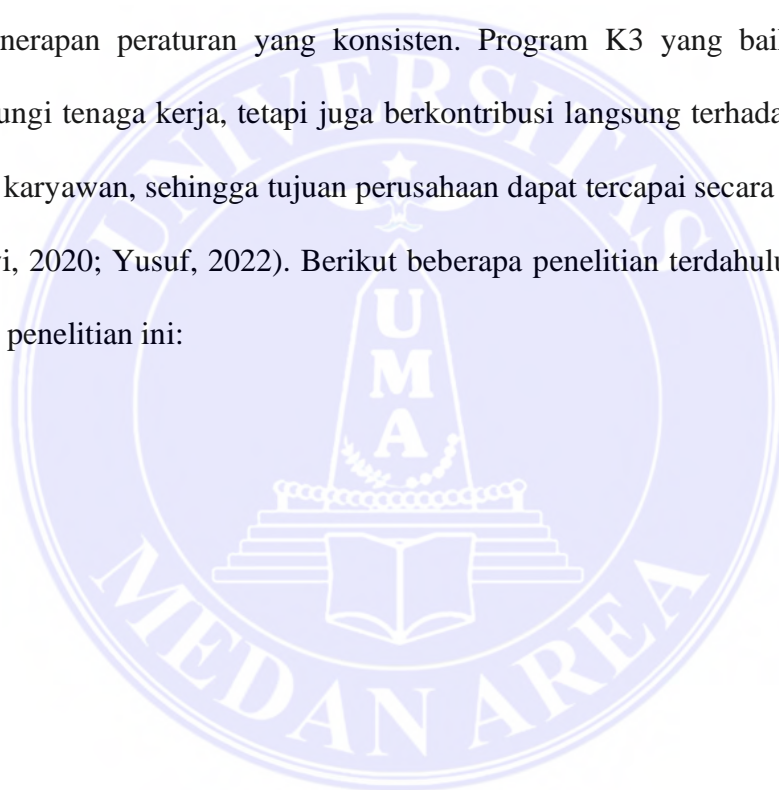
Keselamatan kerja diartikan sebagai suatu kondisi dimana tenaga kerja merasa aman dan terlindungi dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa aman ini dipengaruhi oleh ketersediaan peralatan keselamatan kerja, tata letak ruang kerja yang ergonomis, serta beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan (Suma'mur, 2017; Susilo & Purba, 2021).

Sementara itu, kesehatan kerja mencakup berbagai aturan dan upaya yang dilakukan untuk melindungi tenaga kerja dari faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, baik fisik maupun psikologis. Upaya tersebut tidak hanya sebatas pencegahan penyakit, melainkan juga peningkatan kesejahteraan tenaga kerja agar mampu bekerja secara optimal (Ramli, 2019; Suryanto et al., 2020).

K3 memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga berdampak pada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti penurunan produktivitas dan peningkatan biaya operasional (Hadiguna, 2019; Widodo & Nuryanto, 2020).

Menurut Mangkunegara (2010), selain bertujuan untuk mencegah kecelakaan, K3 juga berfungsi untuk meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Handoko (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dalam K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja manusia.

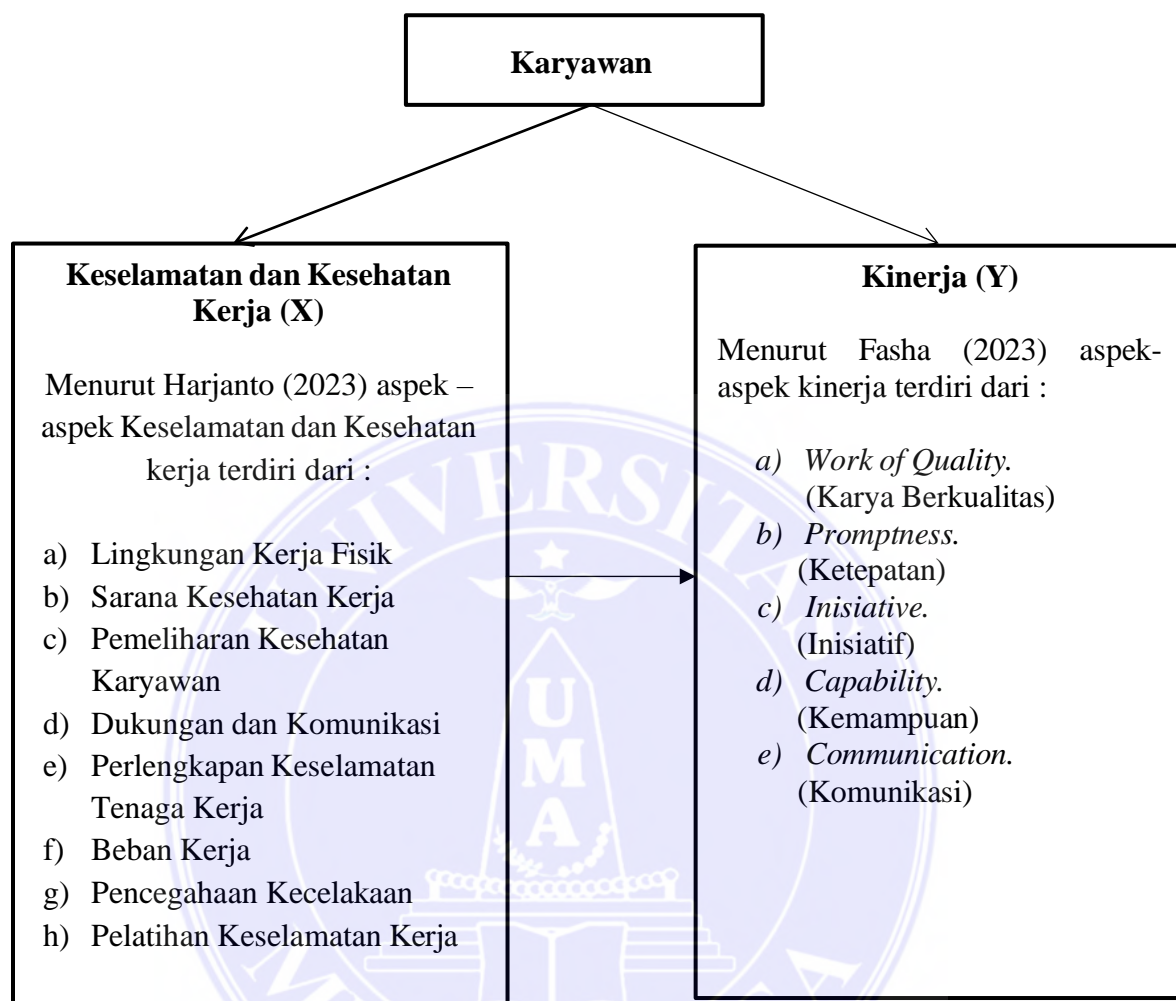
Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan yang harus diwujudkan melalui penyediaan fasilitas pendukung dan penerapan peraturan yang konsisten. Program K3 yang baik tidak hanya melindungi tenaga kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (Putra & Dewi, 2020; Yusuf, 2022). Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul	Hasil Temuan
1	Asdayanti, N. (2018)	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Mahirat Kabupaten Simalungun</i>	K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Sabarudin, A. (2018)	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone</i>	Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3	Multazam (2015)	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep</i>	K3 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
4	Sihombing (2019)	<i>Pengaruh Program K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Pertiwi Medan</i>	Program K3 berpengaruh signifikan, faktor kesehatan dominan meningkatkan kinerja
5	Putra & Dewi (2020)	<i>Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Bali</i>	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja
6	Pratama (2021)	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo IV Makassar</i>	K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan
7	Rahmawati & Hidayat (2021)	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Tbk</i>	Terdapat hubungan positif antara penerapan K3 dengan peningkatan kinerja dan disiplin karyawan
8	Yusuf (2022)	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk</i>	K3 terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja, terutama pada aspek keselamatan kerja

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat di Desa Banjar Jaya, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat. Tempat ini di pilih sebagai lokasi karena sesuai dengan fenomena dan topik penelitian.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Ada beberapa alat yang digunakan untuk mendukung penelitian. Beberapa alat yang digunakan ialah laptop, kuisioner, seperangkat aplikasi komputer berupa Microsoft Office dan juga SPSS *version* 25, dan juga printer. Sedangkan bahan yang pakai oleh peneliti adalah instrument psikologis.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang dimana menurut Sugiono (2019), menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam pendekatan kuantitatif, dilaksanakan pengujian hipotesis dan di dalam penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis tentang ada tidaknya dan seberapa kuat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan uraian diatas, maka secara khusus penelitian ini akan melihat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat.

3.3.2 Identifikasi Variabel

Identifikasi Variabel adalah kumpulan dari variabel yang akan di gunakan dalam suatu penelitian, maka dalam penelitian ini variabel yang akan di gunakan adalah:

Variabel bebas (X) : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Variabel terikat (Y): Kinerja Karyawan

3.3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel variabel dalam penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang akan dirumuskan nantinya. Adapun defenisi variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun aspek-aspek yang digunakan dalam mengungkapkan kinerja karyawan yaitu: *work of quality, promptness, inisiative, capability, communication.*
- b. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan

mental melalui pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberian bantuan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Aspek – aspek keselamatan dan kesehatan kerja yaitu: lingkungan kerja fisik, sarana kesehatan karyawan, pemeliharaan kesehatan karyawan, dukungan dan komunikasi, perlengkapan keselamatan tenaga kerja, beban kerja, pencegahan kecelakaan, pelatihan keselamatan kerja.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2019), pengumpulan data adalah langkah dalam penelitian karena tujuannya adalah memperoleh data. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan beberapa teknik yaitu observasi, wawancara, dan pemberian angket atau kuesioner berupa skala psikologis pada seluruh sampel penelitian dengan berlandaskan aspek pada variabel kinerja karyawan (Y) dan juga aspek pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X).

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Skala Kinerja.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja menurut Fasha (2023) terdiri dari lima aspek yaitu:

- 1) *Work of Quality*, 2) *Promptness*, 3) *Inisiative*, 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).

Tabel 3.1 Blueprint Skala Kinerja sebelum uji coba

Aspek	item Pernyataan		Jumlah
	<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
<i>Work of Quality</i> (Karya Berkualitas)	1, 2, 3, 7	4, 5, 6, 8	8
<i>Promptness</i> (Ketepatan)	9, 11, 13, 15	10, 12, 14, 16	8
<i>Initiative</i> (Inisiatif)	17, 19, 21, 23, 24	18, 20, 22	7
<i>Capability</i> (Kemampuan)	25, 27, 29, 31, 32	26, 28, 30	7
<i>Communication</i> (Komunikasi)	33, 35	34	3
Total	20	15	35

b. Skala Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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).

Tabel 3.2 Blueprint Skala Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebelum uji coba

Aspek	item Pernyataan		Jumlah
	<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
Lingkungan Kerja Fisik	1, 3	2, 4	4
Sarana Kesehatan Karyawan	5, 7	6, 8	4
Pemeliharaan Kesehatan Karyawan	9, 11	10, 12	4
Dukungan dan Komunikasi	13, 15	14, 16	4
Perlengkapan Keselamatan Tenaga Kerja	17, 19	18, 20	4
Beban Kerja	21, 27	22, 28	4
Pencegahan Kecelakaan	23, 25	26, 24	4
Pelatihan Keselamatan Kerja	29, 31	30, 32	4
Total	16	16	32

3.4 Validitas dan Rehabilitas

3.4.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji signifikansi dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Penentuan layak atau tidaknya suatu item ditentukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang berarti suatu item dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka item dinyatakan valid sedangkan jika r lebih kecil dari r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

3.4.2 Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuesioner ini diuji dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2018) menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat *Cronbach's Alpha* ke 1, semakin tinggi reliabilitas konsistensi internal.

3.5 Teknik Analisis Data

Dari hasil data yang terkumpul, penulis mencoba untuk mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis kuantitatif. Maksud dari analisis kuantitatif, yaitu analisis yang menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka dan digunakan sebagai alat dalam statistik sehingga memudahkan dalam menaksirkan data mentah yang diperoleh. Analisis ini meliputi:

3.5.1 Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi linier sederhana yaitu hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami

kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + Bx + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X = Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b = Koefiensi Regresi

e = Error Tern (Tingkat kesalahan)

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS *version 25* dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi Menurut Sugiono (2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemanen PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat yang berjumlah 566 orang terdiri dari 432 karyawan tetap, 134 karyawan tidak tetap.

3.6.2 Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat dibedakan untuk populasi.

Adapun rumus yang digunakan dalam menentukan besar sampel adalah rumus *Yamene formula* dengan tingkat kesalahan 10 % yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{566}{1 + (566 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{566}{6,66}$$

$n = 84,98$ dibulatkan menjadi 85 orang.

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Error level* (tingkat kesalahan)

3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel tanpa memperhatikan perbedaan tingkatan atau strata dalam populasi.

Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa populasi penelitian dianggap homogen, yakni memiliki karakteristik yang relatif serupa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat pada bagian pemanen. Homogenitas populasi terlihat dari kesamaan tugas pokok, beban kerja, serta tanggung jawab yang dimiliki oleh para karyawan, sehingga *simple random sampling* dipandang tepat untuk mewakili kondisi populasi secara menyeluruh.

3.7 Prosedur Penelitian

3.7.1 Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat di Desa Banjar Jaya, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyiapkan

surat izin permohonan penelitian yang dikirimkan kepada dekan Fakultas Psikologi dan surat balasan akan diberikan kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat di Desa Banjar Jaya, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat.

3.7.2 Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kesehatan dan keselamatan kerja dan skala kinerja:

a. Skala Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian skala K3 milik Azhari (2024) sesuai dengan aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menurut Harjanto (2023). Setelah menadapat izin, kemudian peneliti memodifikasi skala tersebut, 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).

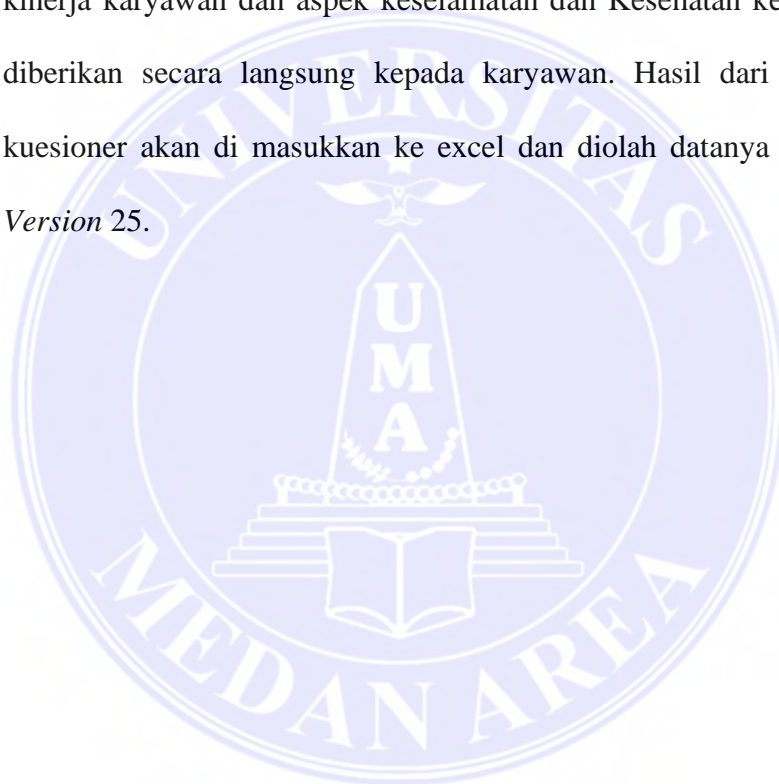
b. Kinerja

Skala yang digunakan dalam penelitian skala Kinerja milik Azhari (2024) yang disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja menurut Fasha (2023). Setelah mendapatkan izin, kemudian peneliti memodifikasi skala kinerjanya, terdiri dari lima aspek yaitu: 1) *Work of Quality*, 2) *Promptness*, 3) *Inisiative*, 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).

3.7.3 Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat di Desa Banjar Jaya, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat dengan memberikan kuesioner berupa skala psikologi dari aspek kinerja karyawan dan aspek keselamatan dan Kesehatan kerja yang akan diberikan secara langsung kepada karyawan. Hasil dari jawaban dari kuesioner akan di masukkan ke excel dan diolah datanya melalui SPSS *Version 25*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana didapatkan hasil t hitung (7,161) dan t tabel (1.663), yang artinya t tabel $>$ t hitung yaitu $7,161 > 1.663$ sehingga didapatkan hasil terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi terlihat bahwasanya ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja yang mana nilai koefisien determinasi (r^2) ialah $r^2 = 0,515$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja sebesar 51,5%.

Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 67,5 dan mean empiriknya sebesar 74,16. Selanjutnya Kinerja dapat disimpulkan memperoleh hasil sedang dimana nilai mean hipotetik sebesar 75 dan mean empiriknya sebesar 87,61.

5.2 Saran

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

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan memiliki kesadaran dan tanggung jawab pribadi terhadap keselamatan kerja serta menjaga kesehatan fisik dan mental secara mandiri. Menerapkan perilaku kerja yang aman, disiplin dalam penggunaan APD, serta aktif melaporkan potensi bahaya merupakan bentuk kontribusi

terhadap terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Karyawan juga disarankan untuk mengembangkan kemampuan pengelolaan stres dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) untuk mendukung kinerja secara optimal.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya sebagai sistem prosedural, tetapi juga sebagai bagian dari pendekatan psikologis yang memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya menurunkan risiko kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan perasaan aman, nyaman, dan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja secara psikologis dan produktif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada aspek kuantitatif dan belum mengeksplorasi secara mendalam dimensi psikologis seperti motivasi kerja, beban kerja mental, atau kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai hubungan antara K3 dan kinerja dari perspektif psikologi kerja. Selain itu, memperluas subjek penelitian ke unit atau perusahaan lain juga dapat meningkatkan generalisasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Oktavia, V., Subagyo, H., & Febriana, E. A. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kenyamanan Kerja, dan Kesehatan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1480-1491.
- Achmad, A. N., Arfah, A., Mente, L., & Murfat, M. Z. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar. *Center of Economic Students Journal*, 4(3), 215-224.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, 3(2), 1-17.
- Al Kautsar, I. (2013). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap bagian produksi PR. Sejahtera Abadi Malang. (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Asdayanti, N. (2018). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Mahirat Kabupaten Simalungun* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Azhari, I. (2024). Hubungan antara persepsi karyawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja di PT. PLTA Kerinci Merangin Hidro. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model penilaiann kinerja karyawan dengan personal balanced scorecard:(studi kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Batubara, R. W., & Purba, R. (2023). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN IV Balimbing. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 4(1), 1–6. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/view/16640>
- Budhiartini, D. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XI. Axiata Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 5(1), 251-260.
- Chaerudin, A. (2020). Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi: CV Jejak.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Ginting, A., Sinulingga, R., & Manullang, S. (2019). *Manajemen kinerja dalam perspektif organisasi*. Medan: USU Press.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1),35-44.
- Fasha, Y., Karsudjono, A. J., & Fitr, S. (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), 90-103.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS . Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: Deepublish CV. Budi Utama.
- Hadiguna, R. A. (2019). *Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Rajawali Pers.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE-Yogyakarta.
- Harjanto, R. (2023). Analisis Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Herizal, W. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Pks Pulau Tiga Aceh Tamiang. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 3(1), 19-31.
- Jufrizen. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 191–200. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2230>
- Karmeli, E., Suprianto, S., Muis, A., & Pamungkas, B. D. (2021). Pengaruh Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 1(1), 11-23.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya evaluasi penilaian kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77-84.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Multazam. (2015). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep* (Skripsi, Universitas Negeri Makassar).
- Mustovani, I., & Suhermin, S. (2019). Pengaruh k3, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(8), 2-16
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.
- Pratama, R. (2021). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo IV Makassar* (Skripsi, Universitas Hasanuddin).
- Putra, I. M. A., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1234–1247. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD>
- PTPN IV. (2025). Komitmen SMK3 dan Penerapan SIMAKO dalam Mewujudkan Zero Accident. Diakses dari https://ptpn4.co.id/main/sustainability/iso_37001
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Universitas Pamulang, 1(3), 110-129.
- Rahmadani, S., & Susilawati, S. (2023). Analisis Perilaku Penggunaan Apd Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Pabrik Kelapa Sawit: Literatur Review. *Zahra: Journal Of Health And Medical Research*, 3(1), 112-122.
- Rahmawati, S., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–56. <https://doi.org/10.33365/jmb.v8i2>
- Ramli, S. (2019). *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat.

- Rini, W. N. E., Aswin, B., & Hidayati, F. (2021). Analisis Risiko dan Determinan Kejadian Kecelakaan Kerja di Pabrik Minyak Kelapa Sawit. *Jurnal Riset Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*, 6(2), 162-172.
- Sabarudin, A. (2018). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihombing, D. (2019). *Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Indah Pertiwi Medan* (Skripsi, Universitas Sumatera Utara).
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform*, 6, 1-16.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (2017). *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*. Sagung Seto.
- Supihati, S. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Suryanto, A., Nugroho, H., & Purnamasari, D. (2020). Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 45–56. <https://doi.org/10.1234/jim.v10i2>
- Susilo, Y., & Purba, D. E. (2021). Hubungan penerapan K3 dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 15(1), 67–75. <https://doi.org/10.21009/jmi.v15i1>
- Syah, A. (2021). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. (Syofrianisda, Penyunt.) Pasaman Barat: CV Azka Pustaka.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118-129.
- Tarigan, R. A., & Harahap, L. M. (2024). Pengaruh Pelatihan, K3, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PTPN Langkat

Nusantara Kepong. *Inovasi dan Kreativitas dalam Ekonomi*, 7(7).
<https://ojs.co.id/1/index.php/ike/article/view/1627>

Widodo, H., & Nuryanto, A. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(3), 201–210.
<https://doi.org/10.22146/jeb.v23i3>

Wulandari, F., & Sutarto, B. (2025). Pengaruh Keselamatan-Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1727-1738.

Yani, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Yenita, R. N. (2017). *Higiene Industri*. Yogyakarta: Deepublish

Yusuf, M. (2022). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk* (Tesis, Universitas Indonesia).

Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435.

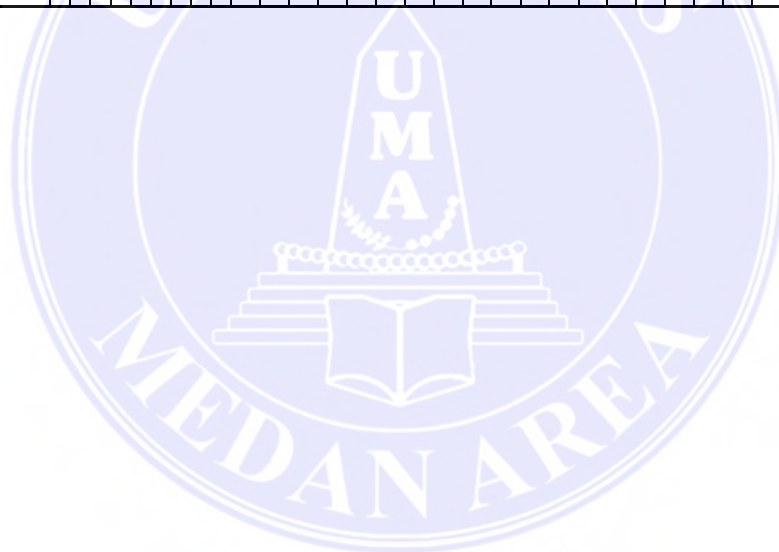


Lampiran 1
Data Penelitian

Data Penelitian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Nama	Usia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Jumlah		
D	37 Tahun	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	110		
D	42 Tahun	3	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2	3	1	2	3	4	2	5	2	3	1	4	3	3	3	110	
B	41 Tahun	3	4	2	3	1	2	4	1	5	1	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	93	
W	38 Tahun	3	4	1	3	2	2	4	2	5	2	4	5	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	90		
K	39 Tahun	2	1	1	3	2	2	5	4	3	1	4	3	4	4	4	1	2	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	5	5	115		
S	32 Tahun	4	4	2	2	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	5	4	5	3	125	
A	31 Tahun	4	4	4	4	2	5	2	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	115	
S	31 Tahun	4	5	2	2	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	105	
F	32 Tahun	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	1	5	4	2	2	3	1	3	1	3	2	3	1	4	3	105	
D	35 Tahun	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	2	3	1	3	1	4	3	5	2	5	3	4	1	4	3	4	1	93		
C	30 Tahun	3	3	3	2	5	1	4	2	3	1	4	1	3	2	2	1	5	3	5	5	3	4	3	4	2	4	1	3	5	2	2	80			
M	37 Tahun	5	3	4	3	4	4	5	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	4	3	1	2	3	1	3	1	2	1	4	5	2	2	100		
G	31 Tahun	4	3	3	3	4	2	3	4	5	4	5	4	5	3	5	2	5	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	4	3	5	5	116		
M	44 Tahun	3	5	5	4	3	5	5	4	5	2	3	2	5	5	5	3	4	5	5	2	1	1	3	5	5	1	2	1	4	5	4	4	111		
Z	32 Tahun	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	2	2	1	3	4	2	1	5	4	4	5	5	3	127		
WS	35 Tahun	4	1	5	1	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	1	1	5	5	5	5	5	3	125		
D	39 Tahun	5	4	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	2	1	5	5	5	5	5	3	135		
B	41 Tahun	4	5	1	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	3	117		
S	42 Tahun	4	5	4	4	3	4	4	5	4	1	3	1	4	5	5	3	5	4	5	2	2	2	5	4	5	2	1	2	5	4	5	5	125		
B	44 Tahun	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	2	5	3	4	4	3	1	4	2	3	2	5	4	4	3	109		
W	32 Tahun	3	4	2	3	1	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	109		
B	38 Tahun	3	4	2	3	1	1	5	1	5	1	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	123		
A	30 Tahun	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	2	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	120		
PA	32 Tahun	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4	1	4	4	3	4	4	3	84		
FA	30 Tahun	2	2	3	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	98		
DR	30 Tahun	2	3	5	2	3	2	5	1	4	2	3	1	4	1	3	3	3	2	5	2	3	3	5	2	3	2	5	4	5	4	5	1	123		
S	25 Tahun	3	3	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	4	4	2	4	3	5	4	4	4	106		
R	34 Tahun	1	4	2	1	3	2	5	3	4	4	4	5	5	4	4	1	2	2	2	4	4	3	5	4	4	3	5	4	1	3	5	3	98		
G	37 Tahun	1	2	2	2	2	2	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	5	4	3	4	2	2	5	4	135	
N	39 Tahun	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	115		
B	40 Tahun	3	4	5	5	5	5	4	5	2	3	1	4	5	4	3	4	4	4	1	1	4	4	5	2	1	2	5	5	5	5	4	83			
A	37 Tahun	1	2	2	1	1	2	5	5	2	2	5	2	4	4	4	1	1	1	2	2	3	1	2	2	5	3	4	1	2	2	5	4	93		
R	29 Tahun	3	2	1	2	2	4	5	4	4	2	1	1	4	4	2	2	4	5	4	2	2	5	4	1	1	4	1	4	2	3	2	5	5	118	
N	29 Tahun	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	3	2	2	5	2	3	3	5	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	88		
M	33 Tahun	1	2	2	1	3	2	5	5	2	2	4	1	4	4	4	4	1	1	3	2	2	2	3	1	4	2	3	1	4	4	5	4	110		
D	38 Tahun	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	98		
S	36 Tahun	2	2	3	2	3	1	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	4	1	4	2	4	2	3	2	4	1	3	4	3	2	5	2	88		
T	35 Tahun	1	1	3	2	1	3	5	4	4	1	3	2	5	3	4	4	3	4	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	5	4	89
U	39 Tahun	1	1	2	2	3	2	5	4	4	4	4	2	5	4	4	2	1	2	2	2	2	2	3	1	4	4	4	2	2	2	3	4	109		
E	39 Tahun	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	2	5	3	5	5	3	1	4	1	3	1	1	1	3	3	3	92		
W	35 Tahun	1	1	2	2	4	2	5	5	2	2	4	4	2	2	4	1	2	1	3	3	2	2	2	2	5	5	4	4	3	2	5	4	88		
P	30 Tahun	3	2	2	1	3	1	5	4	3	1	4	3	4	3	2	2	5	4	2	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2	2	5	4	126		
E	40 tahun	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90		
Y	41 Tahun	5	3	2	1	4	3	5	4	2	2	2	1	4	4	1	2	4	4	4	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	5	5	90		
D	36 Tahun	1	2	3	2	2	4	5	4	4	3	1	2	5	3	5	2	3	1	2	2	2	3	2	2	4	1	4	2	3	2	5	4	96		
B	41 Tahun	2	2	3	1	1	2	5	4	4	1	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	5	3	2	2	5	2	2	4	3	3	4	4	109		
B	38 Tahun	4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	3	89		
P	36 Tahun	2	2	1	1	3	4	5	4	1	2	4	5	5	2	3	2	1	1	3	2	5	4	1	1	4	1	2	2	3	4	5	4	140		
S	37 Tahun	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	108		
D	31 Tahun	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	139		
R	36 Tahun	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	116		
F	38 Tahun	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	1	4	4	5	3	2	1	5	4	4	5	5	3	3	122		
T	39 Tahun	2	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	2	3	4	5	4	5	5	5	4	2	1	4	5	4	1	1	3	5	5	4	4	134		
A	24 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	113		
N	23 Tahun	3	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	2	1	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3				

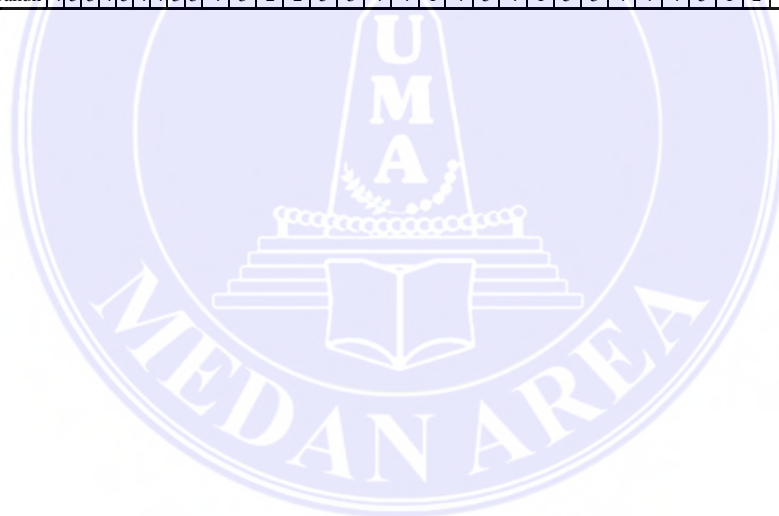
A	41 Tahun	3	4	2	3	1	1	5	1	5	1	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	94			
N	34 Tahun	2	3	2	3	2	2	5	4	2	2	4	2	5	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	5	2	4	2	3	4	5	2	102			
L	31 Tahun	1	1	4	2	2	1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	1	2	4	4	4	1	4	1	2	2	2	2	5	4	110			
F	34 Tahun	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	4	3	4	2	101			
C	36 Tahun	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2	4	3	97			
L	41 Tahun	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	5	3	100
K	29 Tahun	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	96			
S	36 Tahun	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	90			
N	42 Tahun	4	4	5	3	1	1	4	4	1	2	4	4	4	1	3	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	5	4	107			
J	30 Tahun	4	4	5	3	5	2	5	3	2	2	1	2	5	4	4	3	5	2	2	2	4	2	5	4	2	2	5	4	4	2	5	3	96			
K	37 Tahun	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	124				
L	34 Tahun	5	4	5	5	4	5	5	5	1	3	2	5	4	5	3	5	4	4	2	2	2	5	5	5	5	2	2	3	4	4	4	5	125			
S	32 Tahun	2	2	2	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	5	3	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	122				
P	30 Tahun	4	4	4	4	4	3	5	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	5	5	5	5	2	5	1	4	5	5	4	126			
W	38 Tahun	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	118			
H	35 Tahun	2	2	2	2	5	4	5	5	2	2	4	4	2	1	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	127			
W	40 Tahun	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	1	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	138			
N	33 Tahun	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	132			
H	33 Tahun	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138			
S	33 Tahun	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	137			
M	38 Tahun	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	121			
D	38 Tahun	4	5	3	5	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	5	3	4	4	5	5	4	4	117		
M	32 Tahun	5	5	4	4	5	3	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	122		
P	41 Tahun	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	3	2	5	5	3	4	5	5	4	1	4	4	5	5	5	1	1	3	4	4	4	5	119			
A	30 Tahun	3	5	4	4	4	4	5	5	4	1	4	2	5	4	5	4	5	5	5	2	2	2	5	4	4	1	2	1	4	4	5	5	132			
G	30 Tahun	3	4	5	5	3	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	132			



Data Penelitian Kinerja

Nama	Usia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Jumlah	
D	37 Tahun	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	114	
D	42 Tahun	5	4	2	2	3	1	3	2	2	2	4	1	1	2	2	3	1	5	4	5	2	2	1	2	3	1	4	4	1	1	1	5	4	2	5	92	
B	41 Tahun	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	2	3	4	3	5	2	1	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	5	111	
W	38 Tahun	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	5	2	2	2	4	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	5	4	3	3	4	3	113	
K	39 Tahun	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	5	5	2	1	3	2	3	2	4	4	1	1	3	2	2	1	4	79	
S	32 Tahun	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	1	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	1	5	2	4	5	4	146	
A	31 Tahun	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	1	3	4	5	4	4	4	133	
S	31 Tahun	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	5	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	130	
F	32 Tahun	4	3	3	3	2	1	5	1	4	2	5	2	5	2	5	2	5	2	3	1	5	2	4	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	2	4	114	
D	35 Tahun	4	4	4	2	2	1	4	1	3	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	2	5	2	4	5	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	108	
C	30 Tahun	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	5	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	112	
M	37 Tahun	5	4	4	4	1	1	3	4	3	2	3	2	3	1	4	3	5	3	5	2	3	1	4	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	100	
G	31 Tahun	4	2	3	2	2	2	5	1	5	1	5	2	3	4	3	3	4	2	3	1	2	1	4	3	2	1	5	2	3	2	5	4	3	4	4	102	
M	44 Tahun	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	1	2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	2	5	2	3	2	5	2	1	4	1	4	129		
Z	32 Tahun	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	1	3	2	3	4	5	118		
WS	35 Tahun	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	4	2	2	2	1	4	3	4	3	4	2	5	3	2	3	4	5	114	
D	39 Tahun	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	1	5	4	4	4	3	2	2	3	2	4	1	3	2	3	3	4	5	120	
B	41 Tahun	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	2	2	3	2	4	1	3	2	4	3	4	5	122	
S	42 Tahun	5	4	5	4	5	1	5	4	5	4	4	5	4	5	5	1	3	5	4	4	4	5	5	1	4	1	3	1	5	5	1	5	5	2	4	133	
B	44 Tahun	3	4	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	5	5	4	2	1	1	2	3	2	5	4	1	2	2	4	5	2	5	95		
W	32 Tahun	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	2	3	4	3	5	2	1	3	2	3	4	1	3	2	3	4	3	4	110	
B	38 Tahun	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	2	3	4	3	5	2	1	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	5	111	
A	30 Tahun	5	5	5	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	129	
PA	32 Tahun	5	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	122	
FA	30 Tahun	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	109	
DR	30 Tahun	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	2	3	5	5	4	4	4	137	
S	25 Tahun	5	5	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	116	
R	34 Tahun	4	2	4	3	1	1	4	1	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	5	2	3	2	3	1	3	4	3	2	5	96	
G	37 Tahun	2	3	3	2	1	2	4	1	4	2	2	2	1	3	3	2	4	3	5	5	3	2	2	1	4	2	3	2	1	1	3	2	5	1	5	91	
N	39 Tahun	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	1	2	2	5	2	4	4	4	1	3	4	5	4	4	4	5	129	
B	40 Tahun	4	5	5	5	4	1	4	5	4	4	1	2	5	4	5	2	3	4	4	5	5	4	4	1	5	2	3	1	4	1	1	1	4	1	4	117	
A	37 Tahun	2	1	4	3	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	5	2	2	2	4	4	5	3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	79	
R	29 Tahun	4	1	3	2	3	1	4	2	3	2	2	2	5	2	2	1	3	2	5	4	4	5	2	3	1	2	2	2	1	1	2	4	3	5	5	97	
N	29 Tahun	4	4	2	1	2	1	4	5	5	1	3	1	1	1	1	1	3	1	4	5	5	1	2	2	1	3	2	5	5	2	1	1	5	4	1	4	93
M	33 Tahun	4	3	2	4	2	1	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	4	2	5	5	3	2	4	2	3	3	2	2	3	1	2	4	3	2	5	96	
D	38 Tahun	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	4	3	5	2	1	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	5	110	
S	36 Tahun	4	2	3	5	2	1	3	2	2	2	4	1	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	5	2	4	1	2	2	1	1	3	4	3	2	5	99	
T	35 Tahun	4	2	4	3	1	3	4	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	1	4	5	2	5	4	3	5	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	121	
U	39 Tahun	5	4	2	2	3	1	4	1	2	2	1	2	3	2	3	1	4	2	4	5	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	5	4	3	1	4	89
E	39 Tahun	4	4	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	4	5	5	1	2	2	1	3	2	5	5	2	1	1	5	4	1	4	84	
W	35 Tahun	2	5	1	3	1	2	4	1	3	2	1	1	2	3	4	3	2	2	5	5	2	5	2	3	4	1	4	4	1	1	3	4	2	2	4	94	
PA	30 TAHUN	3	2	4	4	2	1	3	3	2	2	4	1	5	3	4	1	3	2	4	1	1	2	4	2	3	1	3	2	1	2	3	5	2	3	4	92	
E	40 Tahun	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	2	5	5	4	2	2	5	5	4	2	4	3	5	4	4	4	4	2	5	4	3	4	5	137	
Y	41 Tahun	4	3	5	3	1	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	2	1	4	3	5	3	5	130	
D	36 Tahun	4	2	1	2	1	3	4	4	5	3	2	2	2	3	4	1	2	2	4	5	5	3	4	5	3	2	2	2	1	4	3	4	3	5	104		
D	41 Tahun	2	3	2	3	2	1	4	2	5	2	2	2	3	1	3	1	3	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	3	1	2	3	4	3	2	5	102	
B	38 Tahun	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	4	3	1	2	5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	111	
P	36 Tahun	4	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	4	5	2	1	3	4	2	1	3	2	2	1	2	5	2	2	5	84	
S	37 Tahun	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	2	1	5	2	5	4	5	2	3	4	4	5	5	5	4	143	
D	31 Tahun	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	1	2	3	4	3	1	2	5	2	4	2	4	1	2	3	3	3	5	4	111	
R	36 Tahun	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	1	4	5	5	4	5	2	5	4	5	2	3	2	4	5	4				

A	41 Tahun	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	1	2	3	4	3	5	2	1	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	5	111
N	34 Tahun	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	5	4	4	2	4	2	5	3	1	4	4	1	2	2	4	5	2	3	99
L	31 Tahun	4	2	3	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	4	4	3	5	4	4	5	5	2	3	1	4	1	4	4	1	1	4	97
F	34 Tahun	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	112
C	36 Tahun	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	110
L	41 Tahun	4	4	4	2	3	4	2	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	5	3	2	3	4	105
K	29 Tahun	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	109
S	36 Tahun	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	112
N	42 Tahun	2	2	4	3	4	3	5	2	5	3	2	2	2	4	3	2	4	1	4	4	4	2	4	4	1	3	2	4	2	4	3	110
J	30 Tahun	2	1	3	2	1	2	4	1	3	1	3	2	2	2	5	2	3	2	5	2	4	5	2	2	3	2	3	1	3	2	5	95
K	37 Tahun	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	103
L	34 Tahun	5	3	5	4	5	1	4	4	5	5	2	1	4	4	5	2	3	5	5	4	2	1	5	4	4	1	3	2	5	2	1	119
S	32 Tahun	5	4	4	4	2	4	1	3	5	4	1	3	5	4	4	1	2	4	1	4	4	3	4	4	5	3	5	2	1	4	5	122
P	30 Tahun	5	4	3	4	4	2	4	4	3	5	3	2	2	5	3	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	1	3	4	130
W	38 Tahun	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	2	5	5	4	3	4	3	5	2	3	4	1	3	4	128
H	35 Tahun	4	5	3	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	2	4	5	4	4	4	2	3	4	5	145
W	40 Tahun	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	144
N	33 Tahun	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	2	5	4	4	4	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	1	1	4	5	138
H	33 Tahun	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	4	3	2	4	5	5	4	2	5	149
S	33 Tahun	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	1	4	4	5	4	4	2	3	4	5	148
M	38 Tahun	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	2	4	2	5	4	4	4	3	4	5	144
D	38 Tahun	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	1	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	141
M	32 Tahun	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	2	5	5	142
P	41 Tahun	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	3	5	5	4	5	1	5	4	4	1	3	2	5	2	1	131
A	30 Tahun	5	4	5	5	4	1	4	5	5	4	2	1	4	5	5	1	4	5	5	4	5	1	4	5	4	1	2	2	4	1	1	122
G	30 Tahun	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3	2	2	5	3	4	4	1	4	5	4	1	5	3	4	4	4	5	1	2	5	127





Lampiran 2
Skala Penelitian

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

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	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 3

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: kesehatan dankeselamatan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.22	1.117	85
KK2	3.46	1.171	85
KK3	3.27	1.209	85
KK4	3.19	1.200	85
KK5	3.26	1.226	85
KK6	3.38	1.300	85
KK7	4.39	.803	85
KK8	3.69	1.124	85
KK9	3.82	1.082	85
KK10	2.64	1.174	85
KK11	3.78	.918	85
KK12	3.28	1.130	85
KK13	3.93	.985	85
KK14	3.64	.911	85
KK15	4.01	.906	85
KK16	3.41	1.178	85
KK17	3.71	1.261	85
KK18	3.16	1.252	85
KK19	3.75	1.090	85
KK20	2.96	1.128	85
KK21	3.48	1.161	85
KK22	3.21	1.145	85
KK23	3.61	1.114	85
KK24	3.19	1.220	85
KK25	3.80	1.078	85
KK26	2.53	1.221	85
KK27	3.42	1.159	85
KK28	2.78	1.148	85
KK29	3.71	1.021	85
KK30	3.34	1.086	85
KK31	4.06	.904	85
KK32	3.48	.946	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	107.34	222.942	.457	.856
KK2	107.11	218.715	.558	.853
KK3	107.29	224.234	.379	.858
KK4	107.38	221.047	.474	.855
KK5	107.31	221.405	.452	.856
KK6	107.19	216.845	.545	.853
KK7	106.18	239.861	-.044	.866
KK8	106.87	228.090	.396	.860
KK9	106.74	221.266	.527	.854
KK10	107.93	225.566	.354	.858
KK11	106.79	231.288	.361	.860
KK12	107.28	228.348	.387	.860
KK13	106.64	233.711	.157	.863
KK14	106.93	226.614	.437	.857
KK15	106.55	225.607	.477	.856
KK16	107.15	220.679	.496	.855
KK17	106.86	221.480	.435	.856
KK18	107.40	218.695	.517	.854
KK19	106.81	223.583	.449	.856
KK20	107.60	228.886	.371	.861
KK21	107.08	229.719	.337	.861
KK22	107.35	224.874	.385	.858
KK23	106.95	219.950	.552	.853
KK24	107.38	216.928	.584	.852
KK25	106.76	232.730	.168	.863
KK26	108.04	227.796	.375	.861
KK27	107.14	229.885	.333	.862
KK28	107.79	221.336	.491	.855
KK29	106.86	221.408	.558	.854
KK30	107.22	222.295	.492	.855
KK31	106.51	241.205	-.093	.867
KK32	107.08	235.029	.120	.863

$$32 - 5 = 27 \times 4 + 27 \times 1 / 2 = 67,5$$

Reliability

Scale: kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.99	.880	85
P2	3.73	1.016	85
P3	3.55	1.052	85
P4	3.35	1.008	85
P5	3.36	1.308	85
P6	2.76	1.386	85
P7	3.92	.790	85
P8	3.06	1.257	85
P9	3.55	1.052	85
P10	3.32	1.207	85
P11	3.35	1.141	85
P12	2.60	1.071	85
P13	3.24	1.130	85
P14	3.44	1.190	85
P15	3.54	1.097	85
P16	3.09	1.109	85
P17	3.12	1.276	85
P18	2.73	1.159	85
P19	3.98	.859	85
P20	3.91	1.181	85
P21	3.42	1.169	85
P22	2.92	1.382	85
P23	3.38	1.165	85
P24	2.80	1.307	85
P25	3.64	.974	85
P26	2.73	1.199	85
P27	3.45	.932	85
P28	3.15	1.139	85
P29	2.47	1.342	85
P30	2.33	1.073	85
P31	3.26	1.216	85
P32	3.49	1.065	85
P33	3.72	.881	85
P34	3.05	1.204	85
P35	4.21	.818	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	111.61	296.193	.445	.879
P2	111.87	289.566	.573	.876
P3	112.05	288.212	.591	.876
P4	112.25	289.831	.170	.876
P5	112.24	279.706	.663	.873
P6	112.84	290.687	.377	.880
P7	111.68	293.505	.602	.877
P8	112.54	283.846	.590	.875
P9	112.05	290.450	.526	.877
P10	112.28	278.657	.752	.872
P11	112.25	288.974	.519	.877
P12	113.00	285.857	.647	.875
P13	112.36	290.544	.483	.878
P14	112.16	282.901	.653	.874
P15	112.06	290.461	.502	.877
P16	112.51	291.634	.464	.878
P17	112.48	296.253	.386	.882
P18	112.87	311.471	-.058	.888
P19	111.62	309.523	.306	.885
P20	111.69	306.001	.373	.886
P21	112.18	291.695	.435	.878
P22	112.68	305.029	.072	.887
P23	112.22	289.128	.504	.877
P24	112.80	299.400	.306	.884
P25	111.96	293.654	.474	.878
P26	112.87	286.304	.559	.876
P27	112.15	301.941	.335	.882
P28	112.45	306.345	.070	.885
P29	113.13	290.400	.399	.879
P30	113.27	294.985	.388	.879
P31	112.34	293.180	.379	.880
P32	112.11	305.953	.390	.885
P33	111.88	299.296	.340	.880
P34	112.55	288.488	.501	.877
P35	111.39	308.597	.041	.884

$$35 - 5 = 30 \times 4 + 30 \times 1 / 2 = 75$$



Uji Normalitas

NPar Tests

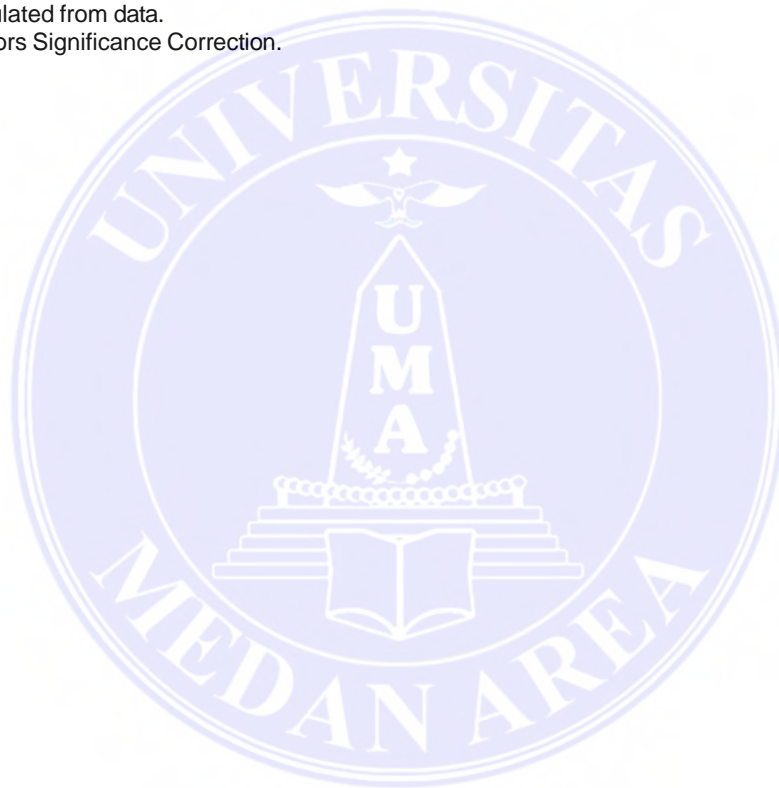
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kesehatan dan keselamatan	kinerja
N		85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	74.16	87.61
	Std. Deviation	12.738	14.541
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.104
	Positive	.092	.104
	Negative	-.049	-.059
Test Statistic		.192	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.273	.224

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.





Lampiran 5
Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kesehatan dan keselamatan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.374	11.501

a. Predictors: (Constant), kesehatan dan keselamatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6782.057	1	6782.057	51.276	.000 ^b
	Residual	10978.131	83	132.267		
	Total	17760.188	84			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kesehatan dan keselamatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.188	9.360		3.332	.001
	kesehatan dan keselamatan	.705	.099	.618	7.161	.000

a. Dependent Variable: kinerja



Lampiran 6
Permohonan Izin Penggunaan Skala

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN PENGGUNAAN SKALA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iman Azhari, S.Psi

NPM : 208600333

Dengan ini memberikan izin serta menyetujui bahwa skala yang digunakan dalam skripsi atas nama mahasiswa berikut:

Nama : Nuramadyah Fadilah

NPM : 218600281

Judul Skripsi : "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat"

Dapat digunakan dan diadopsi untuk kepentingan penelitian skripsi yang bersangkutan. Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 26 Agustus 2025

Disetujui,


(Iman Azhari)

 Dipindai dengan CamScanner



Lampiran 7
Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2206/FPSI/01.10/VI/2025

24 Juni 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu
Pimpinan
PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama	: Nuramadyah Fadilah
Nomor Pokok Mahasiswa	: 218600281
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak **Khairil Fauzan K, S.Psi, M.Psi**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu



Lailli Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

 Dipindai dengan CamScanner





Lampiran 8
Surat Selesai Penelitian



**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL II
KEBUN DAN PABRIK SAWIT LANGKAT**

SURAT KETERANGAN

Nomor: 2KSL/KTR/ 54 / VIII /2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Manajer PTP.Nusantara IV Regional II Kebun dan Pabrik Sawit Langkat menerangkan dengan sebenarnya :

Nama : Nuramadya Fadilah
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600281
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

bahwa nama tersebut diatas benar Mahasiswa Universitas Medan Area, fakultas Psikologi yang telah melaksanakan Penelitian di lingkungan PTP.Nusantara IV Regional II Kebun dan Pabrik Sawit Langkat sejak tanggal 09 Juli s/d 13 Juli 2025.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sawit Langkat, 4 Agustus 2025
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Regional II
Kebun dan Pabrik Sawit Langkat


Muhammad Imron Harahap
Plh. Manajer Unit

Tembusan :
- File