

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VIDUO**

VI PRABU

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun Oleh:

Nama : Arvyna Agustine

NIM : 2021110064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja
(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Viduo VI Prabu
Disusun Oleh :
Nama : Arvyna Agustine
NIM : 2021110064
Program Studi : Manajemen

Dibuat Sebagai salah- satu syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,		
Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. <u>AMANDIN, S.Pl., M.M</u> Pembimbing I	<u>29 Agustus 2025</u>	
2. <u>RESI MARINA, S.E., M.Si</u> Pembimbing II	<u>29 Agustus 2025</u>	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih




Amandin, S.Pl., M.M
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja
(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Viduo VI Prabu
Disusun Oleh :
Nama : Arvyna Agustine
NIM : 2021110064
Program Studi : Manajemen

Dibuat Sebagai salah-satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Mengetahui,

Ketua Penguji

Amandin, S.Pt., M.M

NIDN. 0207088802

Anggota Penguji I

YUDI TUSRIS, S.E., M.Si

NIDN. 0214087201

Anggota Penguji II

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

NIDN. 0213057202

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M

NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arvyna Agustine

NIM : 2021110064

Progran Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VIDUO VI PRABU"** ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan



METERAI
TEMPEL
800963ALX389663299

Arvyna Agustine

NIM. 2021110064

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Pernah ada sesuatu yang rasanya berat sekali, ternyata bisa dilewati juga. Pernah ada sesuatu yang rasanya sangat hancur dan tidak akan ada jalan lagi, ternyata semuanya masih baik-baik saja. Kita cuma perlu bertahan dan terus melaluinya.

Bisa jadi yang buruk hanya dipikiran saja”

(Boy Candra)

PERSEMBAHAN:

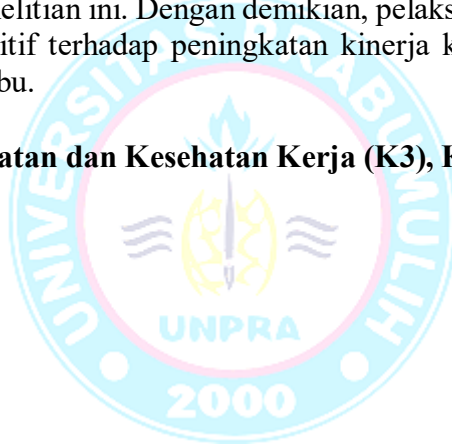
Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta yang tiada henti memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang sepanjang perjalanan ini dan kepada diri sendiri yang sudah berjuang dan tetap memilih bertahan hingga saat ini walau kadang terasa berat.

ABSTRAK

Arvyna Agustine (2025): “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Viduo VI Prabu”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh K3 (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan PT. Viduo VI Prabu. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung = 5.509 > t tabel = 2.024 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,443, yang berarti 44,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel K3, sedangkan sisanya 55,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, pelaksanaan program K3 yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja PT. Viduo VI Prabu.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, PT. Viduo VI Prabu

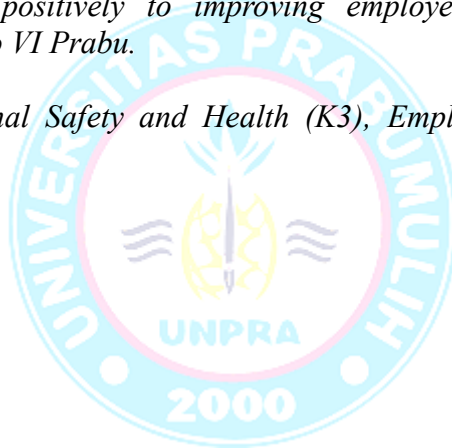


ABSTRACT

Arvyna Agustine (2025): *"The Effect of Occupational Safety and Health Program on Employees at PT Viduo VI Prabu"*

This study aims to determine the effect of Occupational Safety and Health (K3) (X) on Employee Performance (Y). The research uses a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 40 respondents who are employees of PT. Viduo VI Prabu. The data analysis technique used was simple linear regression with the help of SPSS version 29. The results show that the Occupational Safety and Health (K3) variable has a significant effect on employee performance, with a t-count value of $5.509 > t\text{-table value of } 2.024$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.443, which means that 44.3% of the variation in employee performance can be explained by the K3 variable, while the remaining 55.7% is explained by other variables outside this study. Therefore, a well-implemented K3 program contributes positively to improving employee performance in the workplace of PT. Viduo VI Prabu.

Keywords: *Occupational Safety and Health (K3), Employee Performance, PT. Viduo VI Prabu*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taaufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Viduo VI Prabu**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga Rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Aamiin.

Prabumulih, Juli 2025

Penulis,

Arvyna Agustine

NIM. 2021110064

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari dan merasakan sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ajabar, S.IP., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
2. Bapak Amandin, S.Pt., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen yang selalu memberikan kemudahan dalam melengkapi berkas-berkas dari penyusunan seminar proposal hingga penyusunan berkas sidang.
3. Bapak Ajabar, S.IP., M.M, yang juga selaku dosen pembimbing I (satu) skripsi ini yang selalu membimbing dengan baik, memberikan masukan dan pemecahan masalah dan membimbing dengan sepenuh hati. Hingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
4. Ibu Resi Marina, S.E., MSi, selaku dosen pembimbing II (dua)) penulisan skripsi ini yang selalu memberikan motivasi, mengingatkan penulis untuk selalu teliti dan tepat waktu, sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
5. Bapak Herisyam Jauhari Kitama, selaku Direktur Utama PT. Viduo VI Prabu yang sudah mengizinkan dan memberikan arahan serta saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua ku tercinta Ayah Supriono dan Ibu Arni. Terimakasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, berkorban keringat, tenaga dan pikiran, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik dan mendukung hingga mampu menyelesaikan Pendidikan.
7. Kedua adik ku tersayang, Zia Sastya Vyani dan Adiera Chairunisa yang sudah selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

8. Orang yang selalu menemani hari-hari penulis, Yoga Pratama Adi Putra yang memberikan *support* baik tenaga, waktu maupun materi, selalu siap penulis repotkan disetiap waktu. Dan yang meyakinkan penulis kalau penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga besar penulis khususnya sepupu-sepupu penulis, Fitria Rahmadhani, S.Pd, Eva Afriyanti, S.E dan Fransiska Pereforia yang selalu ada menemani dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis, Erika Meliani, Ayu Aprilinda, Desi Nopitasari, Viola Rosalita dan Sri Sulastri yang senantiasa memberikan semangat kepada penulis agar segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Kedua sahabat saya yang lain, M. Agung Laksono, A.Md.T dan Bintang Qhoiril Wijaya yang sudah mendengarkan keluh kesah penulis dan selalu memberikan motivasi kepada penulis.
12. Teman-teman manajemen kelas B yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang kebersamai selama 4 tahun dengan penuh canda tawa.
13. Dan untuk diri saya sendiri, Arvyna Agustine. Terimakasih telah kuat dan bertahan hingga detik ini, yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan dan proses kehidupan, yang mampu berdiri tegak disaat dihantam segala permasalahan, tetaplah rendah hati dan selalu yakin bahwa disetiap perjalanan kedepannya pasti bisa dilewati.

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi penuh dalam penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembacanya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan penelitian	3
1.4 Manfaat penelitian	4
1.5 Sistematika penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	6
2.1.1.1 Pengertian keselamatan dan Kesehatan kerja (K3).....	6
2.1.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	8
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	9
2.1.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	9
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Kerangka Pemikiran	16
2.4 Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Metode Penelitian	18
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	18
3.2.2 Waktu Penelitian	18
3.3 Populasi dan Sampel	19
3.3.1 Populasi	19
3.3.2 Sampel.....	19
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	20
3.4.1 Jenis Data	20
3.4.2 Sumber Data	20
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	21
3.6 Teknik Pengumpulan Data	22
3.7 Instrumen Penelitian.....	23
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	24
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.8.1 Uji Normalitas	26
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas	26
3.8.3 Uji Multikolinearitas	27
3.9 Uji Regresi Linear Sederhana.....	28
3.10 Pengujian Hipotesis	28
3.10.1 Uji Parsial (Uji t)	28
3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Hasil Penelitian.....	30
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	30

4.1.2	Karakteristik Responden	37
4.1.3	Data Hasil Tanggapan Responden	41
4.1.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian	44
4.1.5	Data Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.1.6	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	52
4.1.7	Hasil Uji Hipotesis	53
4.1.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V PENUTUP.....		58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran	58
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

3.1 Operasional Variabel	21
3.2 Skala Likert.....	23
3.3 Daftar Interpretasi r	25
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	38
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Posisi Kerja	39
4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Massa Kerja	40
4.5 Frekuensi Distribusi Responden Variabel K3	42
4.6 Frekuensi Distribusi Responden Variabel Karyawan.....	43
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel K3 (X)	45
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Karyawan (Y)	46
4.9 Hasil Uji Reabilitas	47
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	51
4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	52
4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	54
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

1.1 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia 4 Tahun Terakhir.....	2
2.1 Kerangka Pemikiran.....	16
4.1 Struktur Organisasi PT. Viduo VI Prabu	33
4.2 Hasil Uji Normalitas <i>Histogram</i>	48
4.3 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	49
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja optimal akan mampu mendukung produktivitas perusahaan dan menciptakan keunggulan kompetitif di pasar. Namun, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu semata, melainkan juga pada kondisi kerja yang aman dan sehat. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai salah satu upaya untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dalam lingkungan yang kondusif, aman, dan minim risiko kecelakaan.

Menurut Hasibuan, dkk (2020:3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerjaan baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial disemua jenis Perusahaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari resiko yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologi dan psikologis pekerja.

Menurut Undang-undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang

mengerjakan dimana hasilnya karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencarian.

Berbagai bentuk pekerjaan memiliki resiko baik itu kecil hingga sampai dengan level yang berbahaya yaitu dalam bentuk kecelakaan dan penyakit. Tingginya potensi bahaya tersebut tergantung dengan lingkungan bangunan atau jenis tata ruang, selain 2 hal tersebut keterlibatan manajemen serta tenaga kerja yang berkualitas juga menjadi faktor tinggi atau rendahnya potensi kecelakaan, semakin tinggi kualitas manajemen dan tenaga kerja pelaksanaannya semakin kecil juga bahaya yang dapat ditimbulkan. Hal ini diperkuat dengan data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, sepanjang tahun 2022 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 297,725 kasus kecelakaan kerja dengan tingkat kesembuhan sebesar 26% dari tahun sebelumnya yang sebesar 234.270 kasus.



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, 2022

Gambar 1.1 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia 4 Tahun Terakhir

PT Viduo VI Prabu, adalah Perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan konstruksi yang beroperasi di Kota Prabumulih, menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama. Dalam operasionalnya, perusahaan ini menghadapi risiko yang tinggi terkait kecelakaan kerja akibat pekerjaan jasa dan konstruksi

Untuk mengatasi resiko tersebut PT Viduo VI Prabu telah merancang dan menerapkan program K3 yang ketat dan komprehensif. Program ini meliputi pelatihan keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), pemeriksaan rutin terhadap peralatan, serta kebijakan yang menjamin keselamatan seluruh pekerja selama proses operasional.

Meskipun PT Viduo VI Prabu telah menerapkan program K3 secara intensif, perlu dilakukan evaluasi untuk melihat sejauh mana program ini berpengaruh terhadap keselamatan karyawannya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Viduo VI Prabu**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan K3 yang lebih efektif serta memberikan wawasan akademis tentang hubungan antara program K3 dan kinerja karyawan di Perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah yaitu Bagaimana Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Viduo VI Prabu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Viduo VI Prabu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Mendalami teori dan praktik penerapan K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Mengasah keterampilan analisis data serta pemahaman tentang hubungan K3 dan produktivitas.
- c. Menambah pengalaman penelitian lapangan yang relevan di dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

- a. Memberikan wawasan tentang efektivitas program K3 saat ini dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan.
- b. Menjadi dasar perbaikan kebijakan K3 untuk mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan kinerja.
- c. Menyediakan rekomendasi untuk peningkatan keselamatan kerja dan pengurangan biaya akibat kecelakaan.

3. Bagi Akademis

- a. Menambah literatur ilmiah di bidang K3 dan kinerja karyawan di sektor transportasi.
- b. Menyediakan data empiris sebagai dasar penelitian lanjutan terkait K3.
- c. Memperkaya pemahaman akademis tentang penerapan K3 di berbagai
- d. sektor industri.industri.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bermaksud untuk memberi informasi secara rinci mengenai pembahasan yang terdapat pada tiap bab. Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian tersebut dan sistematika penulisan yang berfokus pada judul penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori mempunyai peran yang sangat penting sebab landasan teori merupakan pijakan dalam menyusun pertanyaan penelitian, tujuan, serta hipotesis. Kajian pustaka berisi:

- 1) Konsep-konsep, teori-teori, dalil-dalil, hukum-hukum, modelmodel, rumus-rumus utama dan turunannya dalam bidang yang dikaji.
- 2) Penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti, termasuk prosedur, subjek, dan temuannya.
- 3) Posisi teoretis peneliti yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

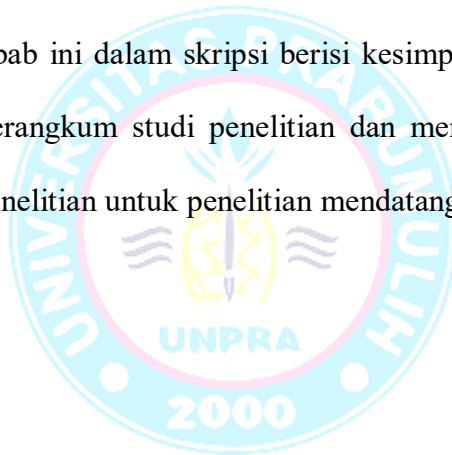
Dalam bab ini meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan secara terperinci mengenai tahapan-tahapan yang dilalui untuk mencapai tujuan penelitian melalui pengambilan data di lapangan dan pengujian hipotesis melalui analisis data

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini dalam skripsi berisi kesimpulan dan saran. Bab ini juga merangkum studi penelitian dan menyajikan implikasi atau saran penelitian untuk penelitian mendatang.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Darnoto (2021:4) pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya guna menciptakan perlindungan dan keamanan bagi tenaga kerja. Menurut Hasibuan, dkk (2020:3) pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerjaan baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial di semua jenis perusahaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang di akibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologi dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

Menurut Lumbangaol, dkk (2022:62) pengertian K3 adalah suatu program kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan pada suatu perusahaan atau instansi yang memiliki banyak pekerja atau karyawan dengan tujuan utama agar para pekerja dapat dengan aman dan selamat dalam bekerja. Menurut Peraturan

Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan

kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan teori yang didapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan Perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

2.1.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970, tujuan dari diterapkannya K3, antara lain:

- a. Melindungi dan menjamin keselamatan pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja.
- b. Menjamin setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.
- c. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja.
- d. Mencegah dan mengendalikan kondisi fisik lingkungan kerja (seperti suhu, kelembaban, udara penerangan, suara, getaran, dll).
- e. Mencegah dan mengendalikan timbulnya PAK, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- f. Menjamin keserasian antara pekerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- g. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaan bertambah tinggi.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Nuraliza, dkk (2023:21-22) menjelaskan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- a. Faktor manusia, yang disebabkan oleh kelalaian pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, kelalaian tersebut dikarenakan kesengajaan ataupun tidak sengaja sehingga menimbulkan kecelakaan kerja yang tentunya merugikan pekerja dan perusahaan.
- b. Faktor mekanik, peralatan yang mendukung pekerjaan sangat berpengaruh dalam keselamatan dan kesehatan kerja, penggunaan peralatan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pekerja, hal itu bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam penggunaannya sehingga tidak menimbulkan kecelakaan kerja.
- c. Faktor alam, faktor yang tidak dikehendaki dan tidak diketahui kapan terjadinya. Faktor ini sangat berpengaruh dalam keselamatan dan Kesehatan kerja terutama karena kejadian yang tidak terduga.
- d. Faktor manajemen, dimana perusahaan sudah seharusnya menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja agar dalam pelaksanaan tidak menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja.

2.1.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Anoraga (2015:179), yaitu:

1. Lingkungan kerja, ialah semua hal yang ada disekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja seperti penerangan, suhu, kebisingan, kelembaban dan fasilitas umum.
2. Kondisi mesin, peralatan kerja yang sesuai aturan juga turut berpengaruh secara langsung maupun tidak ada pada pekerja, serta dapat menimbulkan kecelakaan apabila mesin dan peralatan kurang memadai
3. Manusia, seperti sikap yang sembrono, melanggar aturan, tidak memakai alat pelindung diri dan kondisi fisik yang kurang sehat.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Aswin, dkk. (2019) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hidayat dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Menurut Asaloei dkk (2023) pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapaitujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab, kewenangan, dan perannya, serta dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi terhadap tugas.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sani Dkk (2022), yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan proses dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dewi, dkk. (2022) kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan:

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan). Membuktikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur.
3. Tanggung jawab. Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilkaukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.
4. Kerjasama. Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif. Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian

serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari penelitian ini:

1. Wibisono, A. I., Wibowo, M. A & Musyafa, A. (2024)

Judul: Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber: Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik

Hasil: Penerapan sistem K3 secara efektif dan menyeluruh terbukti meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang aman mampu mengurangi tingkat kecelakaan kerja dan meningkatkan semangat kerja.

2. Dewita, E., dkk. (2023)

Judul: Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Pengolahan Karet

Sumber: Jurnal Kesehatan Tambusai

Hasil: Ada hubungan signifikan antara penerapan K3 dan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa aman dan sehat bekerja lebih maksimal.

3. Amrita, A., dkk. (2023)

Judul: Pengaruh Komitmen Manajemen, Peraturan K3, Kompetensi Pekerja dan Pelaksanaan K3 terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Jurnal Ilmu Manajemen

Hasil: Kinerja karyawan meningkat signifikan saat manajemen berkomitmen terhadap pelaksanaan K3 yang terstruktur dan konsisten.

4. Ulfiana, D., Ikhtiar, M., & Suharni, S. (2023)

Judul: Pengaruh K3 dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Pelindo

Sumber: *Journal of Muslim Community Health*

Hasil: K3 berdampak positif dalam menurunkan stres kerja, sehingga produktivitas meningkat.

5. Maulana, V. & Atmajawati, Y. (2023)

Judul: Pengaruh Beban Kerja, K3, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Guna Energi

Sumber: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)

Hasil: K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja; semakin aman lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas karyawan.

6. Pramesti, D. A., dkk. (2023)

Judul: Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan UD Mugi Lestari

Sumber: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen

Hasil: K3, baik secara parsial maupun simultan, memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

7. Naima, N. & Aransyah, M. F. (2023)

Judul: Pengaruh Disiplin, K3, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Jurnal MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)

Hasil: K3 dan faktor budaya organisasi berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

8. Paila, F. E., dkk. (2023)

Judul: Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas di Masa Pandemi

Sumber: Jurnal EMBA

Hasil: Lingkungan kerja sangat berpengaruh, namun K3 tidak signifikan secara statistik dalam konteks pandemi.

9. Lestari, M. R. (2022)

Judul: Analisis Kepuasan Kerja Ditinjau dari Lingkungan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia

Hasil: Kesehatan dan lingkungan kerja sebagai bagian dari K3 secara langsung meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan.

10. Firmansyah, A. (2021)

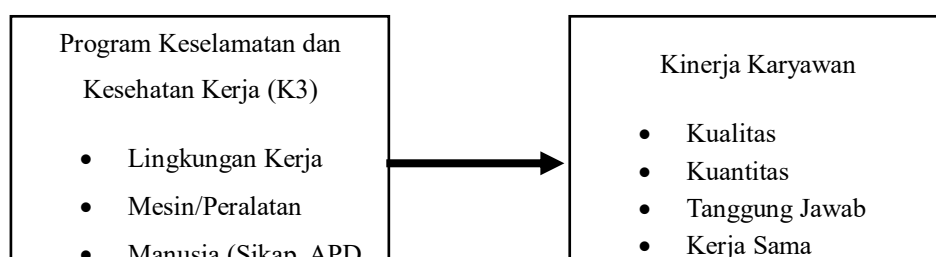
Judul: Hubungan Stres Kerja dan Kecelakaan Kerja di Industri Manufaktur

Sumber: Jurnal Manajemen dan Organisasi

Hasil: Tingkat stres kerja yang tinggi tanpa dukungan K3 yang memadai menyebabkan meningkatnya angka kecelakaan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah struktur yang menggambarkan alur penelitian, termasuk konsep, variabel, dan hubungan antarvariabel. Kerangka penelitian merupakan kerangka berpikir yang membantu peneliti memecahkan masalah. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan, dan masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian ilmiah.

Menurut Sugiyono (2017:96), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah tersebut masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya melalui data yang dikumpulkan. Berikut hipotesisi pada penelitian ini:

(H_a): Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Viduo VI Prabu.

(H_o): Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Viduo VI Prabu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu Kesimpulan (Sahir, 2022:1).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka (Sahir, 2022:6).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini adalah di PT Viduo VI Prabu yang terletak di Jalan Prof. M. Yamin No. 827, Kelurahan Pasar II Prabumulih, Kecamatan Prabumulih Utara, Kota Prabumulih.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan rentang masa yang dibutuhkan oleh peneliti untuk melakukan sebuah observasi dan penggalan data selama di lapangan

Lamanya waktu penelitian ditentukan sendiri oleh seorang peneliti sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan pada penelitian kali ini dilakukan sekitar kurang lebih selama tujuh bulan, yaitu dari bulan Oktober 2024 hingga bulan Mei 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Wicaksono (2022:48) Populasi adalah kelompok yang menari bagi peneliti, kelompok kepada siapa penelilit ingin menggeneralisasi hasil penelitian. Populasi didefinisikan sebagai sekelompok individu dengan setdaknya satu karakteristik umum yang membedakan kelompok itu dari individu lain. Dalam penelitian ini populasi yang diambil pada PT Viduo VI Prabu yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Wicaksono (2022:53) Sampel adalah kelompok kecil yang dipilih dari populasi yang besar (dalam hal ini, populasi realistis). Sampel memungkinkan peneliti untuk bekerja dengan kelompok yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola dari populasi yang realistis.

Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan Teknik *Sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan atau seluruh populasi karyawan PT Viduo VI Prabu.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. (Sahir, 2021:13)

2. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah penelitian berdasarkan persepsi pada suatu fenomena dengan pendekatannya datanya menghasilkan analisis deskriptif berupa kalimat secara lisan dari objek penelitian. Penelitian kualitatif harus didukung oleh pengetahuan yang luas dari peneliti, karena peneliti mewawancarai secara langsung objek penelitian. (Sahir, 2021:6)

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sujarweni (2022:89) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi dengan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2022:89) Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori dan lain sebagainya.

3.5 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:67) operasionalisasi variabel merupakan salah satu atribut seseorang atau obyek suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian dapat ditarik berbagai macam kesimpulannya. .Dalam penelitian ini, judul yang diteliti penulis terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Dari setiap variabel tersebut, masing-masing memiliki beberapa indikator. Nantinya indikator tersebut akan dijadikan sebagai gambaran dalam membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuesioner. Berikut indikator yang akan digunakan pada kuesioner dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan pada suatu perusahaan	1. Lingkungan Kerja	1-4
		2. Kondisi Mesin	5-8

	atau instansi yang memiliki banyak pekerja atau karyawan dengan tujuan utama agar para pekerja dapat dengan aman dan selamat dalam bekerja. (Lumbangaol, dkk., 2022:62)	3. Manusia	9-10
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Aswin, dkk. 2019)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, 2025

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara

Menurut Moleong (2016:186) menyatakan bahwa wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

2. Kuesioner (angket)

Menurut Bahri (2018:92), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban

yang dianggap benar. Dalam penelitian ini digunakan pengukuran dengan skala *likert*, berikut terdapat skor skala *likert* menurut Sugiyono (2021:146):

Tabel 3.2

Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2021:146

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:76) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:83) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini biasanya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Adapun uji validitas dalam penelitian ini yaitu

menggunakan rumus korelasi pearson pada program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 29.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ (uji dua sisi dengan $> 0,05$) maka instrumen pertanyaan berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ (uji dua sisi dengan $< 0,05$) atau r_{hitung} negatif, maka instrumen pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas menggunakan Teknik korelasi product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

x = Variabel Terikat

y = Variabel Bebas

n = Banyaknya subjek yang akan diteliti

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:79) uji reliabilitas merupakan untuk menunjukkan tingkat konsisten dan akurasi hasil pengukuran. Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam

beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang dikur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan.

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

1. Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,6$, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,6$, maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians Total

N = Jumlah responden



Tabel 3.3

Daftar Interpretasi r

Koefisien	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang/Cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Wiratna Sujarweni (2021:79)

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2021:52) uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distrusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal *Kolmogorov-Smirnov*

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal (H_0 diterima)
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (H_0 ditolak)

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Dasar analisis:

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi hesteroskedastisitas, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi hesteroskedastisitas, jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur.

Analisis dengan menggunakan grafik Scatterplots memiliki kelemahan yang cukup signifikan, sehingga diperlukan uji statistik untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%.

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jika signifikansi $> 0,05$ atau 5%.
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas, jika signifikansi $< 0,05$ atau 5%.

3.8.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2021:157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation factor*). Nilai cut off yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolonieritas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ atau sama dengan $\text{VIF} > 10$.

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai $\text{VIF} < 10$.
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi multikolonieritas, jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai $\text{VIF} > 10$.

3.9 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan:

Y: Variabel dependen (variabel terikat)

X: Variabel independent (variabel bebas)

a: Konstanta (nilai dari Y apabila $X = 0$)

β : Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

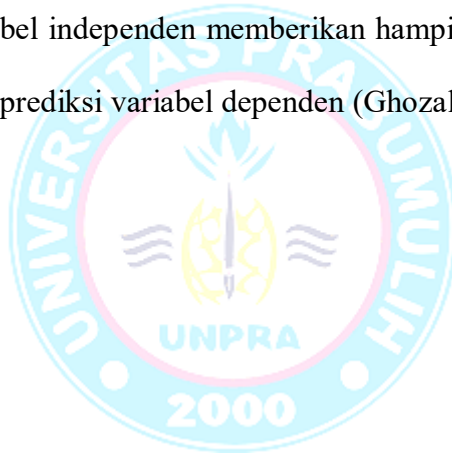
Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021:148). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$).

2. Secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$).

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021:147).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Viduo VI Prabu

PT. Viduo VI Prabu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan kontruksi atau merupakan perusahaan subkontraktor dari PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field. PT Viduo VI Prabu berdiri pada tahun 2006, dengan berlokasi di Jalan Prof. M. Yamin , Kelurahan Pasar II, Kota Prabumulih. Dimana pendiri perusahaan tersebut adalah Bapak Herisyam Jauhari Kitama yang sekaligus menjabat sebagai pimpinan perusahaan.

PT. Viduo VI Prabu memulai kiprahnya sebagai penyedia jasa konstruksi skala kecil di wilayah Sumatera Selatan. Dengan kerja keras dan dedikasi, perusahaan berhasil mendapatkan kepercayaan untuk menjadi subkontraktor (tangan kedua) dari PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field. Sebagai subkontraktor, PT. Viduo VI Prabu mendukung berbagai pekerjaan proyek yang meliputi konstruksi sipil, perawatan fasilitas produksi, pembangunan struktur pendukung, hingga penyediaan tenaga kerja terampil. Seluruh pekerjaan dilakukan dengan standar keselamatan dan mutu yang sesuai dengan regulasi ketat sektor energi

Kini, PT. Viduo VI Prabu tidak hanya melayani proyek-proyek di lingkungan PT. Pertamina EP saja tetapi juga mejajaki peluang kemitraan baru di sektor energi, infrastruktur dan industry terkait lainnya. Dengan visi untuk menjadi perusahaan jasa dan kontruksi terdepan di wilayah Sumatera Selatan.

4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dari PT. Viduo VI Prabu ini yaitu sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi perusahaan jasa dan konstruksi yang unggul, profesional, dan terpercaya, serta mampu memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan infrastruktur dan pengelolaan fasilitas yang berkualitas di Indonesia khususnya Sumatera Selatan.

2. Misi

- i. Menyediakan layanan jasa dan konstruksi yang berkualitas tinggi, tepat waktu, dan sesuai dengan spesifikasi teknis.
- ii. Menegakkan budaya kerja yang menjunjung tinggi integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab dalam setiap kegiatan usaha.
- iii. Mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di seluruh lini operasional perusahaan.
- iv. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, berdedikasi, dan siap menghadapi tantangan industri konstruksi modern.
- v. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja melalui penerapan teknologi dan sistem manajemen yang terintegrasi.

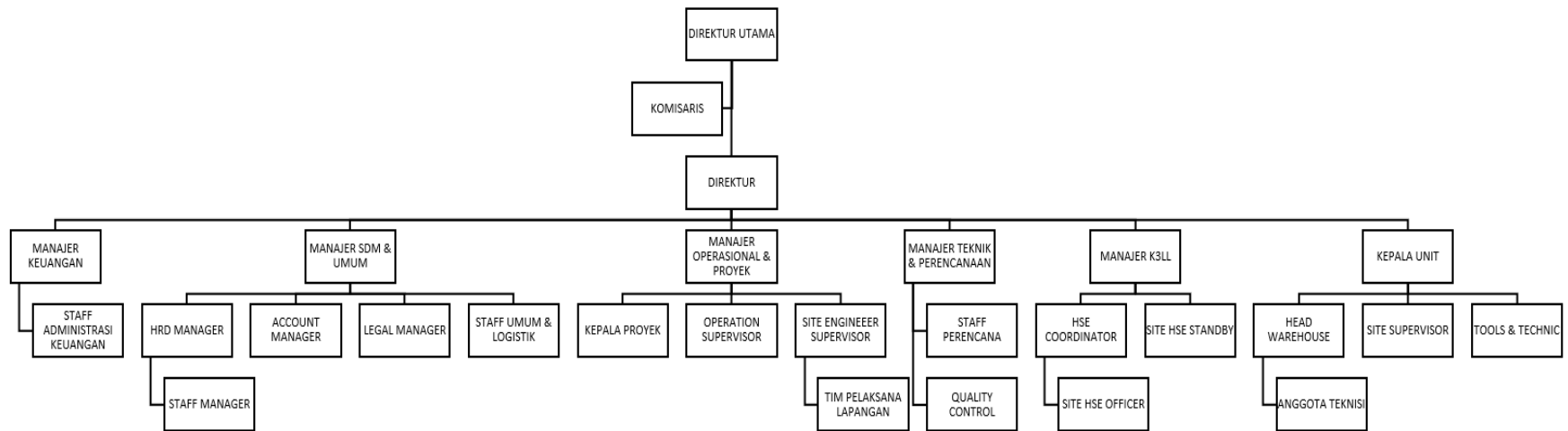
- vi. Membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan dengan seluruh pemangku kepentingan.
- vii. Mendorong inovasi dalam setiap proyek untuk menciptakan solusi konstruksi yang kreatif, adaptif, dan bernilai tambah.
- viii. Menjaga kelestarian lingkungan melalui pelaksanaan proyek yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.
- ix. Menjadi pelaku usaha jasa dan konstruksi yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan perkembangan pasar.
- x. Meningkatkan kualitas layanan secara terus-menerus melalui evaluasi dan pengendalian mutu di setiap tahap pekerjaan.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang menggambarkan jabatan atau kedudukan dari suatu kerja atau jabatan yang tertinggi sampai pada yang paling rendah, sedangkan organisasi itu memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerjasama sekelompok orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Begitu juga yang telah dilaksanakan PT. Viduo VI Prabu, dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan tersebut, supaya karyawannya bekerja pada perusahaannya dengan jelas akan tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa dia harus memberikan wewenangnya, maka PT. Viduo VI Prabu telah membuat struktur organisasi perusahaan yang jelas sehingga tidak menemukan kesulitan yang berarti. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar struktur organisasi PT. Viduo VI Prabu berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PT. VIDUO VI PRABU



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Viduo VI Prabu

Sumber: PT. Viduo VI Prabu

Berikut adalah wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dari struktur organisasi PT. Viduo VI Prabu:

1. Direktur Utama
 - a. Mengambil keputusan strategis tertinggi perusahaan.
 - b. Memimpin dan mengawasi seluruh arah dan kebijakan perusahaan.
2. Direktur
 - a. Mengelola pelaksanaan operasional seluruh unit kerja.
 - b. Melaksanakan strategi bisnis, mengontrol efektivitas dan efisiensi kegiatan perusahaan.
3. Komisaris
 - a. Memberi persetujuan dan pengawasan terhadap kebijakan manajemen.
 - b. Melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja direksi.
4. Manajer Keuangan
 - a. Menyusun anggaran dan mengelola arus kas.
 - b. Menyusun laporan keuangan, mengatur pengeluaran dan pemasukan.
5. Staff Administrasi Keuangan
 - a. Melakukan pencatatan keuangan.
 - b. Membantu manajer keuangan dalam input data, arsip, dan pelaporan transaksi.
6. Manajer SDM & Umum
 - a. Mengelola seluruh urusan personalia dan kebutuhan umum kantor.
 - b. Merancang kebijakan HRD, rekrutmen, dan pemeliharaan aset umum.

7. HRD Manager

- a. Menentukan prosedur dan kebijakan kepegawaian.
- b. Mengelola administrasi kepegawaian, pelatihan, dan pengembangan SDM.

8. Staff Manager

- a. Mendukung tugas administratif HRD.
- b. Menyusun data pegawai, jadwal cuti, dan evaluasi kerja.

9. Account Manager

- a. Mengelola hubungan dan akun klien/perusahaan mitra.
- b. Menangani kontrak kerja sama, penagihan, dan komunikasi klien.

10. Staff Umum & Logistik

- a. Mengatur kebutuhan operasional umum dan logistik.
- b. Menyediakan barang, alat kerja, dan kebutuhan kantor lainnya.

11. Manajer Operasional & Proyek

- a. Mengkoordinasi seluruh proyek dan operasional harian.
- b. Memastikan proyek berjalan sesuai rencana, waktu, dan anggaran.

12. Kepala Proyek

- a. Memimpin dan mengendalikan pelaksanaan proyek.
- b. Memastikan seluruh tahapan proyek selesai dengan baik.

13. Operation Supervisor

- a. Mengawasi aktivitas harian lapangan.
- b. Memberikan arahan kerja teknis dan membuat laporan kemajuan.

14. Site Engineer Supervisor

- a. Mengontrol pekerjaan teknis proyek.
- b. Memastikan pekerjaan sesuai gambar kerja dan spesifikasi teknis.

15. Tim Pelaksana Lapangan

- a. Menjalankan instruksi kerja di lapangan.
- b. Melaksanakan tugas fisik seperti pembangunan dan instalasi.

16. Manajer Teknik & Perencanaan

- a. Menyusun perencanaan teknis proyek.
- b. Mengatur desain teknis, RAB, dan time schedule.

17. Staff Perencanaan

- a. Membantu proses perencanaan teknis.
- b. Menggambar rencana, menghitung volume pekerjaan, dan menyusun jadwal.

18. Quality Control

- a. Melakukan pengujian mutu hasil pekerjaan.
- b. Memastikan hasil kerja sesuai standar mutu yang ditetapkan.

19. Manajer K3LL

- a. Menetapkan dan mengevaluasi kebijakan K3 dan lingkungan.
- b. Menjamin keselamatan kerja, kesehatan, dan pelestarian lingkungan.

20. HSE Coordinator

- a. Mengawasi pelaksanaan HSE di semua proyek.
- b. Menyusun SOP keselamatan dan memberikan pelatihan..

21. Site HSE Standby

- a. Melakukan pengawasan K3 di lapangan secara langsung.

- b. Siaga dalam kondisi darurat dan memastikan protokol HSE dipatuhi.

22. Site HSE Officer

- a. Memastikan pelaksanaan program K3LL di lokasi proyek.
- b. Melakukan inspeksi dan penilaian risiko secara berkala.

23. Head Warehouse

- a. Mengelola semua barang masuk dan keluar dari gudang.
- b. Memastikan ketersediaan material sesuai kebutuhan proyek.

24. Site Supervisor

- a. Mengawasi pelaksanaan teknis di lapangan.
- b. Mengontrol jadwal kerja dan kualitas pelaksanaan di site.

25. Tools & Technic

- a. Mengatur peralatan kerja proyek.
- b. Menyediakan dan merawat alat teknis sesuai kebutuhan operasional.

4.1.2 Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 responden yang merupakan karyawan yang bertugas sebagai admin kantor dan karyawan lapangan PT. Viduo VI Prabu. Identitas responden dalam sampel ini meliputi aspek jenis kelamin, umur, posisi dan laamanya waktu kerja karyawan di perusahaan.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	6	15%
2	Laki-laki	34	85%
Total		40	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 34 orang atau sebesar 85% , sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan ada sebanyak 6 orang atau sebesar 15%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Jumlah responden berdasarkan umur

po	Frekuensi	Jumlah	Presentase
1	21-30	7	17,50%
2	31-40	18	45%
3	> 41	15	37,50%
Total		40	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang berusia 31- 40 tahun dengan persentase sebesar 45%, diikuti karyawan dengan usia lebih dari 41 tahun atau sebesar 37,50% dan karyawan yang berusia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 17,50%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia produktif. Pada usia tersebut umumnya karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang serta pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jumlah responden berdasarkan posisi

No	Frekuensi	Jumlah	Presentase
1	Administrasi	6	15,00%
2	Field	25	62,50%
3	Warehouse	5	12,50%
4	Tools & Technic	4	10,00%
Total		40	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang bekerja diposisi field yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 62,50%, kemudian diikuti karyawan dengan posisi administrasi sebanyak 6 orang atau sebesar 15%, lalu karyawan dengan posisi warehouse sebanyak 5 orang

atau sebesar 12,5% dan karyawan posisi tools & technic sebanyak 4 orang atau presentase sebesar 10%. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja di lingkungan kantor perusahaan lebih banyak melibatkan tugas field atau lapangan.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Frekuensi	Jumlah	Presentase
1	1-5 Tahun	14	35,00%
2	6-10 Tahun	16	40,00%
3	Diatas 10 Tahun	10	25,00%
Total		40	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2025

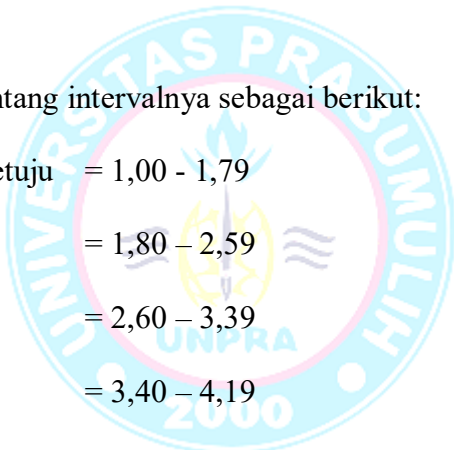
Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja terbesar terdapat pada rentang waktu 6-10 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 40,00%, kemudian diikuti karyawan dengan rentang antara 1-5 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 35,00% dan karyawan dengan rentang masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25,00%. Perbedaan jumlah yang tidak terlalu jauh ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki proporsi karyawan yang relatif seimbang antara tenaga baru dan yang lebih berpengalaman

4.1.3 Data Analisis Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai tanggapan responden dalam penelitian, khususnya mengenai variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala likert. Untuk mengetahui nilai rata-rata maka dibuat interval kelas dengan rumus sebagai berikut menurut Sugiyono (2021:95):

$$Interval = \frac{Nilai\ Maksimum - Nilai\ Minimum}{Jumlah\ Kategori} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Lalu dikembangkan rentang intervalnya sebagai berikut:

- 
1. Sangat Tidak Setuju = 1,00 - 1,79
 2. Tidak Setuju = 1,80 - 2,59
 3. Netral = 2,60 - 3,39
 4. Setuju = 3,40 - 4,19
 5. Sangat Setuju = 4,20 - 5,00

4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (X)

Untuk mengetahui penilaian dari 41 responden terhadap variabel beban kerja yang digunakan pada penelitiannya di PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Frekuensi distribusi tanggapan responden variabel keselamatan dan kesehatan kerja (n=40)

K3 (X)	SS		S		N		TS		STS				X
	5	4	4	3	2	1							
Pernyataan 1	8	40	16	64	7	21	6	12	3	3	40	140	3,50
Pernyataan 2	8	40	15	60	8	24	7	14	2	2	40	140	3,50
Pernyataan 3	7	35	10	40	16	48	3	6	4	4	40	133	3,32
Pernyataan 4	8	40	19	76	5	15	6	12	2	2	40	145	3,62
Pernyataan 5	9	45	11	44	9	27	7	14	4	4	40	134	3,35
Pernyataan 6	5	25	9	36	14	42	8	16	4	4	40	123	3,07
Pernyataan 7	12	60	10	40	8	24	10	20	0	0	40	144	3,60
Pernyataan 8	11	55	8	32	11	33	8	16	2	2	40	138	3,45
Pernyataan 9	8	40	12	48	12	36	6	12	2	2	40	138	3,45
Pernyataan 10	9	45	8	32	11	33	9	18	3	3	40	131	3,27
Total rata-rata												1366	3,41

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 3,41 atau dapat disebut dalam kategori baik, dari 10 pernyataan diajukan didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan ke-4 yaitu sebesar 3,62 dengan pernyataan yang menyatakan bahwa “Mesin dan lainnya selalu dalam kondisi baik dan dicek sebelum digunakan.” sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan ke-6 yaitu sebesar 3,07 yang menyatakan bahwa “Perawatan alat kerja dilakukan secara berkala”

4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 40 responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan pada penelitiann di PT. Viduo VI Prabu diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi distribusi tanggapan responden variabel Karyawan (n=40)

K3	SS		S		N		TS		STS				Y
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	9	45	12	48	9	27	6	12	3	3	40	120	3,00
Pernyataan 2	8	40	13	52	10	30	6	12	4	4	40	122	3,05
Pernyataan 3	10	50	11	44	10	30	5	10	4	4	40	124	3,10
Pernyataan 4	12	60	15	60	4	12	7	14	2	2	40	132	3,30
Pernyataan 5	11	55	10	40	11	33	5	10	3	3	40	128	3,20
Pernyataan 6	10	50	11	44	11	33	7	14	1	1	40	127	3,17
Pernyataan 7	10	50	6	24	10	30	10	20	4	4	40	104	2,60
Pernyataan 8	10	50	11	44	14	42	4	8	1	1	40	136	3,40
Pernyataan 9	12	60	7	28	8	24	4	8	5	5	40	112	2,80
Pernyataan 10	13	65	11	44	11	33	8	16	1	1	40	142	3,55
Total rata-rata												1247	3,11

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel karyawan sebesar 3,11 atau berada dalam kategori sangat baik, dari total 10 item pernyataan yang diajukan didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan ke-10 yaitu sebesar 3,55 dengan pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya dapat mengambil keputusan sederhana di lapangan dengan bijak tanpa harus selalu menunggu perintah” sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan ke-7 dengan rata-rata yang sama yaitu sebesar 2,60 dengan pernyataan yang menyatakan bahwa “Saya mampu memilih alat dan cara kerja yang paling efisien untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan benar”.

4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini biasanya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ (uji dua sisi dengan $> 0,05$) maka instrumen pertanyaan berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ (uji dua sisi dengan $< 0,05$) atau r_{hitung} negatif, maka instrumen pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Dalam menentukan nilai r_{tabel} ini, digunakan distribusi nilai tabel r dengan derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) sebagai berikut: $df = n - 2$. Dimana n merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang, sehingga diperoleh: $df = 40 - 2 = 38$.

Berdasarkan tabel distribusi *r product moment*, nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 0,312. Adapun Hasil uji validitas data setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.7 dan tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	r tabel	keterangan
X.1	65,63	198,394	0,657	0,907	0,312	VALID
X.2	65,63	201,881	0,573	0,909	0,312	VALID
X.3	65,80	199,344	0,649	0,907	0,312	VALID
X.4	65,50	203,436	0,539	0,909	0,312	VALID
X.5	65,78	202,692	0,480	0,911	0,312	VALID
X.6	66,05	203,946	0,503	0,910	0,312	VALID
X.7	65,53	196,922	0,721	0,905	0,312	VALID
X.8	65,68	207,404	0,366	0,914	0,312	VALID
X.9	65,68	204,379	0,506	0,910	0,312	VALID
X.10	65,85	199,310	0,593	0,908	0,312	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil output uji validitas pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) pada penelitian di PT. Viduo VI Prabu menunjukkan hasil bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada setiap item pernyataan variabel bernilai > (lebih besar) ketentuan r_{tabel} sebesar 0,312 hal ini menunjukkan bahwa semua item indikator variabel tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	r tabel	keterangan
Y.1	65,65	199,618	0,607	0,908	0,312	VALID
Y.2	65,78	204,076	0,458	0,911	0,312	VALID
Y.3	65,68	198,122	0,617	0,907	0,312	VALID
Y.4	65,43	198,661	0,633	0,907	0,312	VALID
Y.5	65,60	200,708	0,562	0,909	0,312	VALID
Y.6	65,58	208,302	0,381	0,913	0,312	VALID
Y.7	65,93	196,738	0,623	0,907	0,312	VALID
Y.8	65,50	202,564	0,611	0,908	0,312	VALID
Y.9	65,60	196,605	0,618	0,907	0,312	VALID
Y.10	65,55	202,510	0,520	0,910	0,312	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil output uji validitas pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian mengenai variabel Karyawan (Y) pada PT. Viduo VI Prabu menunjukkan hasil bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada setiap item pernyataan variabel bernilai $>$ (lebih besar) ketentuan r_{tabel} sebesar 0,312 hal ini menunjukkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan untuk menunjukkan tingkat konsisten dan akurasi hasil pengukuran. Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya, Menurut Wiratna Sujarweni (2021:79) kriteria uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

1. Jika nilai *Alpha Cronbach* $>$ 0,6, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

2. Jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,6$, maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang diringkas pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0,846	0,6	Reliabel
Karyawan (Y)	0,850	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *croanbach's alpha* variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebesar 0,846 dan untuk nilai *croanbach's alpha* variabel Karyawan sebesar (Y) sebesar 0,850. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut telah memenuhi ketentuan dan berada diatas *croanbach's alpha* (α) 0,6, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tersebut dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.1.5 Data Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

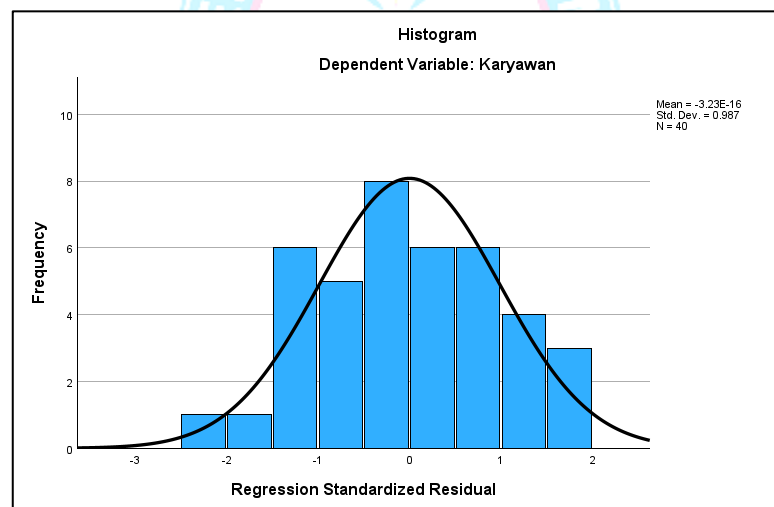
Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distrusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan grafik *histogram regression residual* dan hasil uji

menggunakan *one- sample kolmogorov-smirnov test* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila kurva berbentuk seperti lonceng (*bell-shaped curve*) pada grafik *histogram regression residual* maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.
2. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal (H_0 diterima)
Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (H_0 ditolak)

Adapun hasil uji dalam penelitian ini disajikan melalui gambar sebagai berikut;

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas *Histogram*



Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan sajian gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa histogram menunjukkan pola yang mendekati bentuk kurva lonceng (*bell-shaped curve*), yang berarti sebaran residual regresi dapat dikatakan berdistribusi dengan normal. Hal ini berarti bahwa asumsi normalitas data telah terpenuhi.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.01477702
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.071
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan pada gambar 4.2 yang menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) sebesar 0,200 atau berada $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan.

4.1.5.2 Uji Heterokedastisitas

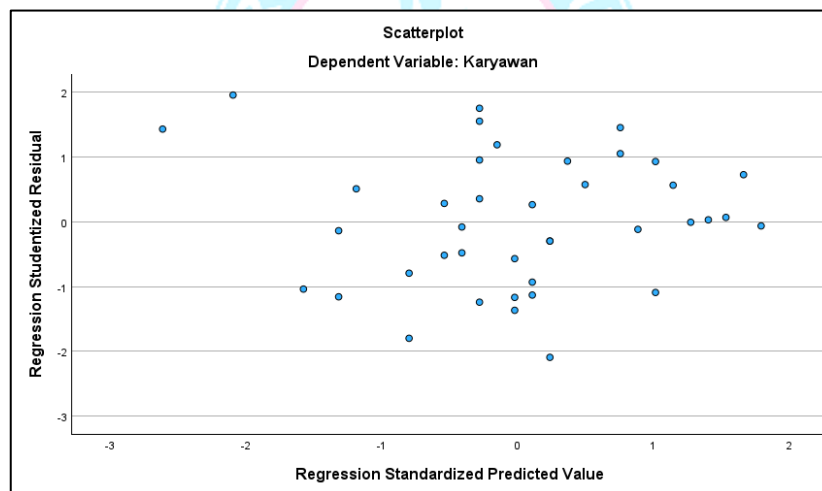
Menurut Ghozali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu Y

adalah $\hat{Y}$ yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($\hat{Y} - Y$ sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisis:

3. Dapat diindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas, jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
4. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah data primer, 2025

Berdasarkan pada gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas diatas, terlihat bahwa titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan asumsi klasik

tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.1.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2021:157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation factor*). Nilai *cut off* yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolonieritas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ atau sama dengan $\text{VIF} > 10$.

3. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, jika nilai $\text{tolerance} > 0,10$ atau nilai $\text{VIF} < 10$.
4. Dapat diindikasikan bahwa terjadi multikolonieritas, jika nilai $\text{tolerance} < 0,10$ atau nilai $\text{VIF} > 10$.

Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	7.042	3.688		1.910	.064	
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.818	.105	.783	7.760	<.001	1.000

a. Dependent Variable: Karyawan

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebesar 1,000 dengan nilai *tolerance* 1,000, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

4.1.6 Hasil Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 30, hasil pengelolaan data selengkapnya dijelaskan pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.042	3.688		1.910
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.818	.105	.783	7.760

a. Dependent Variable: Karyawan

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,042 - 0,818X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (*Intercept*) sebesar 7,042

Artinya, apabila variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) bernilai nol, maka nilai variabel Karyawan diprediksi sebesar 7,042 satuan. Namun, karena nilai 0 mungkin tidak realistis dalam konteks ini, angka ini lebih penting sebagai bagian dari model matematis.

2. Koefisien Regresi X sebesar 0,818 (positif dan signifikan)

Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) akan meningkatkan nilai variabel Karyawan sebesar 0,818 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.

Karena nilai Sig. < 0,001, maka pengaruh ini signifikan secara statistik.

3. Nilai Beta (Standardized Coefficient) sebesar 0,783

Menunjukkan bahwa pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tergolong kuat secara relatif, karena mendekati

1.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021:148).

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.042	3.688		.064
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.818	.105	.783	<.001

a. Dependent Variable: Karyawan

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Adapun ketentuan dari pengujian ini sebagai berikut:

a. Model Statistik

- $H_0: \beta = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y
- $H_a: \beta \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y

b. Kriteria Keputusan

- H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} < \alpha (0,05)$
- H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} > \alpha (0,05)$

c. Dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), maka didapatkan ttabel sebagai berikut:

$(df) = n - k - 1 = 40 - 1 - 1 = 38$, maka t tabel distribusi nilai sebesar 2,024

d. Kesimpulan:

- Jika menolak H_0 , maka menerima H_a , artinya variabel independen X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara parsial mempengaruhi variabel dependen Y (Karyawan).

- Jika menerima H_0 , maka menolak H_a , artinya variabel independen X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen Y (Karyawan).

Adapun hasil yang didapat dari tabel 4.13 berdasarkan penjabaran ketentuan diatas adalah dapat dilihat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan t_{hitung} sebesar 7,760 > t_{tabel} 2,024 dan signifikansi sebesar 0,001 atau < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Viduo VI Prabu, dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H_a untuk hipotesis diterima dan H_0 ditolak.

4.1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021:147). Nilai koefisien determinasi ini ditentukan dengan melihat nilai *R-square*.

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.603	5.080
a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja				
b. Dependent Variable: Karyawan				

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.16 diatas, nilai *R-Square* pada penelitian ini sebesar 0,613. Hal ini berarti 61,3% karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari indikator keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan sisanya 0,603 atau 60,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu seperti variabel beban kerja, disiplin kerja dan motivasi.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun hasil dan pembahasan dari analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien regresi thitung variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) sebesar 7,760 lebih besar dari ttabel sebesar 2,024 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel Karyawan (Y) pada PT. Viduo VI Prabu, sehingga hipotesis H_a diterima. Pengaruh positif ini juga didukung oleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,783 yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan meningkatkan kinerja dan perilaku positif karyawan. Temuan ini diperkuat oleh nilai *R-Square* sebesar 0,613 yang menunjukkan bahwa 61,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem K3 yang baik berdampak positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan yang paling banyak disetujui oleh responden adalah bahwa mesin dan peralatan kerja dalam kondisi baik dan selalu dicek sebelum digunakan. Sementara itu, perawatan alat kerja yang belum dilakukan secara berkala masih menjadi perhatian. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat menciptakan kenyamanan dan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas, serta meningkatkan efektivitas kerja di lapangan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Viduo VI Prabu. Penerapan program K3 yang baik—meliputi kondisi lingkungan kerja yang aman, perawatan alat kerja, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta kedisiplinan dalam menjalankan prosedur keselamatan—berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi, efektivitas kerja, serta produktivitas karyawan. Dengan adanya program K3 yang berjalan secara optimal, perusahaan mampu menciptakan rasa aman bagi karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - Diharapkan PT. Viduo VI Prabu terus meningkatkan dan mengevaluasi implementasi program K3 secara berkala, terutama pada aspek perawatan alat kerja dan pelatihan berkala bagi karyawan.

- Manajemen sebaiknya lebih menekankan pentingnya penggunaan alat pelindung diri dan pengawasan rutin di lapangan untuk meminimalisir kecelakaan kerja.
- Perusahaan dapat membuat sistem reward atau penghargaan bagi karyawan yang secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip keselamatan kerja sebagai bentuk motivasi tambahan.

2. Bagi Perusahaan

- Diharapkan PT. Viduo VI Prabu terus meningkatkan dan mengevaluasi implementasi program K3 secara berkala, terutama pada aspek perawatan alat kerja dan pelatihan berkala bagi karyawan.
- Manajemen sebaiknya lebih menekankan pentingnya penggunaan alat pelindung diri dan pengawasan rutin di lapangan untuk meminimalisir kecelakaan kerja.
- Perusahaan dapat membuat sistem reward atau penghargaan bagi karyawan yang secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip keselamatan kerja sebagai bentuk motivasi tambahan.

3. Bagi Karyawan

- Karyawan diharapkan memiliki kesadaran dan tanggung jawab lebih terhadap pentingnya keselamatan kerja, baik untuk diri sendiri maupun rekan kerja lainnya.
- Disarankan agar karyawan aktif memberikan masukan terhadap pelaksanaan program K3 demi terciptanya lingkungan kerja yang aman dan produktif.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel yang diteliti, misalnya dengan menambahkan variabel stres kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
- Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan metode kualitatif atau *mixed-method* untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terhadap pelaksanaan program K3.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2015), *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Pustaka Ilmu.
- Darnoto. (2021). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P., dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lumbangaol, S. R., Purba, D. E., & Manurung, L. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Dunia Industri*. Medan: Perdana Publishing.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mu, R. (2019). *Ekonomi Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nuraliza, N., Sari, Y. R., & Fathoni, M. (2023). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bandung: Media Edukasi Nusantara.
- Sahir, M. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2022). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Yulianto, D. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Andi Publisher



RIWAYAT HIDUP PENULIS



Penulis bernama Arvyna Agustine, lahir di Prabumulih pada tanggal 11 Januari 2004. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, pasangan Bapak Supriono dan Ibu Arni. Kini penulis beralamat di Kecamatan Prabumulih Selatan, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan.

Penulis menyelesaikan pendidikan formal di SDN 28 Prabumulih pada tahun 2009 hingga tahun 2015, lalu SMPN 5 Prabumulih pada tahun 2015 hingga tahun 2018 dan SMAN 7 Prabumulih pada tahun 2018 hingga tahun 2021. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan di salah satu Perguruan tinggi di kota Prabumulih yaitu Universitas Prabumulih pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen.

Selama berkuliah penulis aktif di beberapa organisasi yang ada di kampus seperti Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Prabumulih sebagai anggota divisi Ekonomi Kreatif, lalu pada Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai ketua divisi Komunikasi dan Informasi dan Himpunan Mahasiswa Jurusan sebagai anggota divisi Kemahasiswaan.

Skripsi yang berjudul *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Viduo VI Prabu* ini merupakan karya ilmiah pertama bagi penulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Untuk bersilaturahmi secara lebih lanjut, para pembaca umumnya dapat berhubungan dengan penulis melalui email: arvynaagustine@gmail.com