

**ANALISIS PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PESERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN (ULP)
AHMAD YANI BANJARMASIN**

(ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3)
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PESERO) CUSTOMER SERVICE UNIT
AHMAD YANI BANJARMASIN)

Yuliani Nur Aini¹, Nurhikmah², Muhammad Nurdin³

^{1,2,3}STIMI Banjarmasin

E-mail: yulianinuraini05@gmail.com

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Ahmad Yani Banjarmasin baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Sampel penelitian ini sebanyak 42 responden dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) secara parsial Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (2) secara parsial Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (3) secara simultan Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Saran peneliti bagi perusahaan, agar seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin memperhatikan kesehatan mereka saat bekerja. Perusahaan telah menyediakan tunjangan kesehatan BPJS untuk Tenaga Alih Daya (TAD) dan PLN Sehat untuk Karyawan/Pegawai (PLN). Serta Perusahaan terus memberikan informasi atau sosialisasi tentang menjaga kesehatan dan keselamatan kerja serta layanan kesehatan kepada karyawan sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan.

Kata Kunci : *Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Occupational Health and Safety (OHS) on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Customer Service Unit (ULP) Ahmad Yani Banjarmasin, both partially and simultaneously. This study employs a descriptive quantitative method. The population in this research consists of employees at PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. The sample size includes 42 respondents, selected using a questionnaire. The data analysis technique applied is multiple linear regression. The results indicate that (1) partially, occupational health has a significant effect on employee performance; (2) partially, occupational safety has a significant effect on employee performance; and (3) simultaneously, occupational health and

safety significantly affect employee performance. The researchers recommend that the company encourages all employees of PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin to prioritize their health at work. The company has already provided health benefits through BPJS for contract employees and PLN Sehat for permanent employees. Additionally, the company should continue to provide information or socialization about maintaining occupational health and safety and health services to employees, so their performance can be further improved.

Keywords: *Occupational Health, Occupational Safety, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan SDM merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah elemen dalam sistem ketenaga kerjaan yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan roda ekonomi di tempat atau satuan kerja. Penyediaan praktik Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tertuang dalam Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Karyawan adalah elemen kunci dalam perusahaan yang memastikan operasional perusahaan berjalan sesuai dengan aturan. Dengan demikian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memastikan kepuasan kerja karyawan, Perusahaan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan, termasuk aspek Kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Seringkali Perusahaan mengabaikan pentingnya Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), padahal aspek ini harus diperhatikan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merugikan baik Perusahaan maupun karyawan. Kecelakaan Kerja dapat mengakibatkan kerugian waktu, keuangan, dan tenaga yang diperlukan untuk menangani insiden tersebut (Indrawati dkk, 2017). Pentingnya diterapkannya sistem manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yaitu untuk melindungi dan menjamin Kesehatan dan keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja, dan menjamin setiap sumber produksi digunakan secara efektif dan efisien dan tidak mengalami

gangguan Kesehatan atau penyakit akibat kerja karena bagaimanapun aset yang paling utama bagi Perusahaan adalah para pekerja (Mansur, 2019:3). Secara umum, definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya ditinjau dari dua perspektif, yaitu kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja individu mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja ini diukur dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016:172). PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan negara sebagai sarana penyedia Listrik yang diawasi dan dimonitori oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislative Negara. PT. PLN (Persero) memiliki 58 wilayah kerja di seluruh Indonesia dan di dalamnya terbagi atas kantor cabang, kantor unit, distrik, dan kantor pelayanan di seluruh Indonesia. PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin yang terletak di JL. Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, adalah Unit Layanan Pelanggan (ULP): Sub-unit di bawah UP3 yang membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan Pelayanan Jaringan Listrik Distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil. PT. PLN (Persero) Area Banjarmasin merupakan salah satu kantor cabang yang menaungi tujuh kantor unit salah satunya Unit Layanan Pelanggan A. Yani Banjarmasin. PT. PLN (Persero) Area Banjarmasin bergerak dibawah naungan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalselteng. Listrik merupakan sarana yang sangat vital bagi kelangsungan hidup. Seiring dengan pertambahan jumlah penduduk mengakibatkan perkembangan Indonesia khususnya di Banjarmasin baik disektor pembangunan maupun industri yang terus meningkat mengakibatkan kebutuhan terhadap listrik terus bertambah. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan A. Yani Banjarmasin sebagai salah satu perusahaan pengelola listrik di Kota Banjarmasin dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan terhadap listrik. Listrik yang dimaksud adalah listrik yang didistribusikan kepada Masyarakat dengan kualitas, kuantitas serta kontinuitas yang memenuhi persyaratan dan handal.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen

Manajemen adalah koordinasi semua Sumber Daya melalui proses perencanaan, pengorganisasia, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Kristina and Widyaningrum, 2019).

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan Perusahaan hanya akan dapat terwujud manakala sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas,

sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen (Amelyawati, dkk, 2023).

3. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mencapai sasaran organisasi perusahaan (Sutrisno, 2019).

4. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam dunia kerja karena karyawan yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kesehatannya terganggu, baik karena penyakit, cedera, atau cacat dapat menghambat proses kerja dan menurunkan kinerja perusahaan. Memperhatikan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah upaya perusahaan untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan, penyakit, serta kerugian yang disebabkan oleh pekerjaan (Qurbani&Selviyana, 2018:128). Tujuan dari kesehatan kerja adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesehatan fisik, mental, dan sosial yang optimal. Ini mencakup upaya pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja serta penyakit umum (Suma'mur, dkk, 2019:3).

5. Keselamatan Kerja

Menurut Mondy (2018:8), keselamatan kerja adalah perlindungan pekerja dari cedera yang diakibatkan oleh mesin, pesawat terbang, alat kerja, bahan dan metode pemrosesan, tempat kerja, lingkungan kerja, cara melakukan pekerjaan dan proses manufaktur. Semua faktor ini berkontribusi pada keselamatan di tempat kerja. Menurut Marie (2021), keselamatan kerja penting karena karyawan memerlukan perlindungan untuk mencegah kecelakaan dan merasa nyaman dalam bekerja. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang diperhatikan oleh perusahaan karena dengan menyediakan fasilitas yang sesuai dengan aturan, kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan keselamatan kerja (K3) adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan. Tujuannya adalah untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja (Banyuwangi, dkk, 2021). Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) atau *Occupational Health and Safety* merupakan peningkatan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan

dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya (*International Labour Organization (ILO)* Aprilliani, dkk, 2022).

7. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individual atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Rerung, 2019:54). Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi tertentu atau kegiatan dalam pekerjaan selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020:77).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin yang beralamat di JL. Pemurus Luar, Kec. Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah 42 orang karyawan internal dan eksternal PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Jadi 42 orang ini adalah sebagian karyawan yang bekerja dari dalam kantor dan sebagian karyawan yang bekerja turun langsung ke lapangan. Menurut Sugiyono (2018:80) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Sampel dan populasi yang diteliti harus dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Metode sampling total digunakan karena populasi penelitian tidak lebih dari 100. Sugiyono (2018:139) menyatakan bahwa jika peneliti ingin menggeneralisasikan dengan populasi yang kecil atau relatif sedikit, total sampling dapat dilakukan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kesalahan. Sensus, di mana seluruh populasi menjadi sampel penelitian, adalah sinonim dari total sampling. Semua 42 orang karyawan internal dan eksternal PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin adalah sampel penelitian ini.

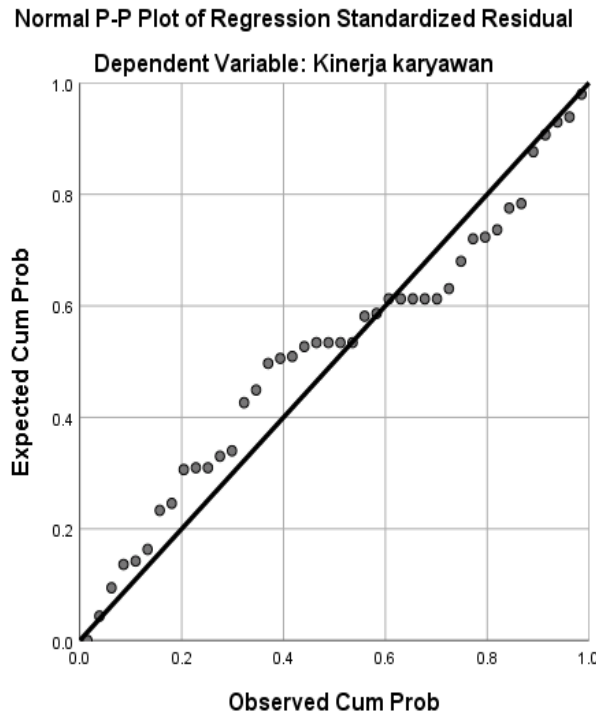
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak, dilakukan beberapa uji yang relevan seperti uji signifikan koefisien regresi, uji asumsi klasik (misalnya uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi), serta uji *goodness-of-fit* seperti *R-squared* dan *adjusted R-squared*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi normal dari variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Menurut Ghazali (2016:154), uji statistik tidak valid jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal. Ini terutama berlaku untuk sampel kecil. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik. Suatu penelitian dinyatakan terdistribusi normal, jika residualnya bergerak seiring dengan kurva normal.



Gambar 1: Grafik Uji Normalitas
Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan gambar diatas dan mendapatkan hasil bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji *Kolmogorov-Smirnov non-parametrik*, atau K-S, menguji normalitas residual dengan menggunakan hipotesis berikut: H_0 : Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, data residual berdistribusi normal, dan H_1 : Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data residual berdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas statistik yang digunakan adalah uji *statistic non-parametrik One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan tabel 4.9 menunjukkan hasil uji normalitas sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.10204468
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.104
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 2: Tabel Kolmogorov-Smirnov

Sumber : Data diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,039 yang berarti nilainya $> 0,05$. Dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memeriksa asumsi regresi berganda. Sebagai bagian dari asumsi multikolinieritas, variabel independen harus tidak memiliki gejala multikolinieritas. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk masing-masing prediktor dapat digunakan untuk mengevaluasi multikolinieritas, dengan persyaratan terbebas dari multikolinieritas adalah nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak lebih dari 1.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

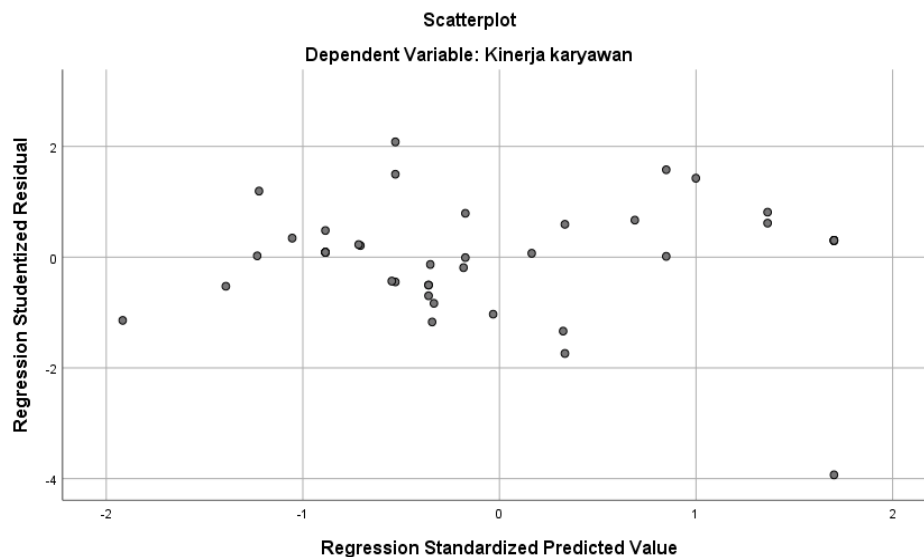
No	Variabel Independent/bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesehatan kerja	0.433	2.312
2	Keselamatan kerja	0.433	2.312

Sumber : Data diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa multikolinieritas bebas, dengan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak lebih dari 1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah kesalahan pengganggu dalam model regresi linier menunjukkan variasi yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui heteroskedastisitas, koefisien korelasi *Rank Spearman* digunakan. Ini menunjukkan korelasi antara hasil regresi absolut residual dan semua variabel bebas. Jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), persamaan regresi menunjukkan heteroskedastisitas, dan sebaliknya menunjukkan homoskedastisitas atau non-heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas di uji menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3: Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah 2024

Karena signifikansi hasil korelasi lebih besar (>) dari 0.05 (5%), hasil gambar di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas. Oleh karena itu, peningkatan jumlah data tidak mengakibatkan peningkatan kesalahan.

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2016:80), metode uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel terikat. Data dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows* untuk tujuan analisis dan pengujian hipotesis.

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Intersep/konstanta

b₁ : Koefisien regresi X₁

b₂ : Koefisien regresi X₂

X₁ : Kesehatan kerja

X₂ : Keselamatan kerja

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan Program SPSS 26. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	Keterangan
Kesehatan kerja	1.302	3.933	0.000	Berpengaruh Signifikan
Keselamatan kerja	1.372	2.682	0.011	Berpengaruh Signifikan
Konstanta	: 3.753			
F hitung	: 44.556 (Sig 0.000)			
F tabel	: 2.827			
t tabel	: 2.023			
R	: 0.834			
R Square	: 0.696			

Sumber : Data diolah 2024

Dari data di atas, secara matematis model fungsi regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam persamaan berikut :

$$Y = 3.753 + 3.933 X_1 + 2.682 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kesehatan kerja

X₂ = Keselamatan kerja

Interprestasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta pada regresi adalah 3.753 dapat diartikan apabila semua variabel independen (kesehatan kerja dan keselamatan kerja) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka jumlah nilai kinerja sebesar 3.753.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Kesehatan kerja (X₁), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah, artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel kesehatan kerja (X₁) sebesar 3.933 satuan, akan berdampak pada kinerja karyawan (Y) sebesar 3.933 satuan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel keselamatan kerja (X₂), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah, artinya apabila terjadi peningkatan

pada variabel keselamatan kerja (X_2) sebesar 2.682 satuan, akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 2.682 satuan.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji t

Uji t statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan menggunakan uji t pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Bila nilai t memiliki probabilitas masing-masing variabel tersebut lebih kecil dari $\text{sig} = 0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun nilai t tabel sebesar 2.023. selengkapnya terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Perhitungan t hitung Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.753	9.349		.401	.690		
	Kesehatan kerja	1.302	.331	.528	3.933	.000	.433	2.312
	Keselamatan kerja	1.372	.512	.360	2.682	.011	.433	2.312

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa Tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Kesehatan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin secara parsial. Nilai t_{hitung} 3.933 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.023, dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.
- 2) Variabel Keselamatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin secara parsial. Nilai t_{hitung} 2.682 lebih besar dari t_{tabel} 2.023, dan nilai signifikansi 0.011 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

2. Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menentukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (2018:115), cara ini dilakukan dengan mengamati nilai probabilitas signifikansi dari uji F sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung kurang dari nilai F tabel, dan probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka H_0 diterima. Artinya, variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, dan probabilitas (signifikansi) kurang dari 0,05 (α), maka H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan f_{hitung} .

Tabel 4 Hasil Perhitungan f_{hitung}
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2438.640	2	1219.320	44.556	.000 ^b
	Residual	1067.265	39	27.366		
	Total	3505.905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Kesehatan kerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai f_{hitung} 44.556 lebih besar dari f_{tabel} 2.827 sedangkan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05, dengan demikian keseluruhan variabel independen penelitian yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Dengan demikian H_3 diterima artinya kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin.

3. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel. Uji f juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil nilai signifikansi pengujian sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Variabel			t_{hitung}	t_{tabel}	Ket
X_1	→	Y	3.933	2.023	Sig
X_2	→	Y	2.682	2.023	Sig
Variabel			f_{hitung}	f_{tabel}	Ket
X_1	→	X_2 → Y	44.556	2.827	Sig

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- H_1 : Nilai t_{hitung} variabel (X_1) Kesehatan kerja sebesar 3.933 > t_{tabel} variabel (Y) Kinerja karyawan sebesar 2.023. Menunjukkan bahwa Kualitas Layanan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- H_2 : Nilai t_{hitung} variabel (X) Keselamatan kerja sebesar 2.682 > t_{tabel} variabel (Y) Kinerja karyawan sebesar 2.023. Menunjukkan bahwa Kualitas Layanan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
- H_3 : Nilai f_{hitung} yaitu 44.556 > f_{tabel} yaitu 2.827. Menunjukkan bahwa Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Maka H_3 diterima dan H_0 ditolak.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) adalah sebuah angka yang menunjukkan persentase variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen dalam model regresi. Semakin tinggi nilai *Adjusted R^2* , semakin besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Rentang nilai *Adjusted R^2* adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{Adjusted } R^2 < 1$). Tujuan penggunaan koefisien determinasi ini adalah untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sebagai ukuran interpretasi:

- Nilai *Adjusted R^2* dikatakan baik jika lebih dari 0,05, karena semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.
- Ketika koefisien determinasi adalah 0, itu menandakan bahwa variabel independen tidak memberikan kontribusi apapun terhadap variasi variabel dependen.

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.680	5.231

a. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Kesehatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan memperhatikan *model summary* statistik, yang antara lain adalah sebagai berikut ;

- Nilai R dengan nilai sebesar 0.834 atau 83.4% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel kesehatan kerja (X_1),

keselamatan kerja (X_2), dengan variabel kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat karena berada di antara 0.75 sampai dengan 1.00 (berdasarkan tabel *intreprestasi r*). Kuat lemahnya hubungan dua variabel ditunjukkan oleh nilai *Pearson Correlation* (R) dimana nilai secara umum dibagikan menjadi sebagai berikut :

0.00 – 0.25: korelasi sangat lemah

0.25 – 0.50: korelasi moderat

0.50 – 0.75: korelasi kuat

0.75 - 1.00: korelasi sangat kuat

- b. Nilai *R Square* dengan nilai 0.696 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independen yang diambil dalam penelitian ini memiliki tingkat hubungan dengan variabel dependen sebesar 69.6% sehingga selebihnya sebesar 30.4% adalah variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
- c. Nilai *Adjusted R Square* model regresi ini adalah sebesar 0.680 yang menunjukkan bahwa variasi atau naik-turunnya variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X_1) sebesar 68%.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil penelitian yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Pengaruh Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin

Dari teori diatas apa yang telah dikemukakan telah sesuai atau mendukung dengan penelitian yang telah dilakukan dengan ditemukannya hasil Kesehatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Dari lima penelitian terdahulu terdapat persamaan dalam penelitian yang dilakukan yaitu dimana Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga indikator Kesehatan kerja dan masing-masing indikator terdapat tiga item pernyataan, yang menurut Mondy (2018:8) yaitu: Lingkungan kerja secara medis, Inisiatif perusahaan untuk mempromosikan Kesehatan personel, dan Pelayanan kesehatan karyawan.

Dari tiga indikator yang berjumlah sembilan item pernyataan yang memiliki pengaruh terbesar mengenai kesehatan kerja terdapat pada salah satu item pernyataan pada indikator merekomendasikan kepada pihak lain yaitu pada pernyataan ke sembilan "Saya merasa bahwa perusahaan secara konsisten meningkatkan dan mengembangkan pelayanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan."

2. Pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin

Dari teori diatas apa yang telah dikemukakan telah sesuai atau mendukung dengan penelitian yang telah dilakukan dengan ditemukannya

hasil Keselamatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Dari lima penelitian terdahulu terdapat persamaan dalam penelitian yang dilakukan yaitu dimana Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua indikator Kesehatan kerja dan masing-masing indikator terdapat tiga item pernyataan, yang menurut Wilson (2019:2) yaitu: Lingkungan kerja secara fisik, dan Lingkungan sosial psikologis.

Dari dua indikator yang berjumlah enam item pernyataan yang memiliki pengaruh terbesar mengenai keselamatan kerja terdapat pada salah satu item pernyataan pada indikator merekomendasikan kepada pihak lain yaitu pada pernyataan ke tiga "Saya merasa bahwa perusahaan secara konsisten mengevaluasi dan meningkatkan program keselamatan kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan."

3. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin

Dari teori diatas apa yang telah dikemukakan telah sesuai atau mendukung dengan penelitian yang telah dilakukan dengan ditemukannya hasil Kesehatan kerja dan keselamatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Dari lima penelitian terdahulu terdapat persamaan dalam penelitian yang dilakukan yaitu dimana Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tujuh indikator Kinerja karyawan dan masing-masing indikator terdapat tiga item pernyataan, yang menurut Wibowo (2017:86-88) yaitu: Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif, dan Peluang.

Dari tujuh indikator yang berjumlah dua puluh satu item pernyataan yang memiliki pengaruh terbesar mengenai kinerja karyawan terdapat pada salah satu item pernyataan pada indikator merekomendasikan kepada pihak lain yaitu pada pernyataan ke dua "Seberapa efektif Bapak/Ibu merasa bahwa tujuan kinerja yang ditetapkan bersama atasan dalam mengukur pencapaian dan kontribusi terhadap organisasi."

KESIMPULAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin dipengaruhi secara parsial oleh kesehatan kerja. Kesehatan adalah keadaan di mana seorang karyawan tidak mengalami gangguan fisik dan mental karena interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa perusahaan mengadakan sosialisasi tentang kesehatan kerja kepada karyawan dalam jangka waktu 1x dalam 1 bulan kerja dan waktu yang tidak ditentukan. Serta arahan yang diberikan kepada setiap tim atau karyawan sebelum melaksanakan tugas dan pekerjaan masing-masing.

2. Keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin. Keselamatan kerja adalah kebutuhan karyawan akan perlindungan dalam bekerja untuk mencegah kecelakaan dan memastikan kenyamanan, keselamatan kerja menjadi salah satu faktor penting yang diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan menyediakan fasilitas sesuai aturan, risiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa perusahaan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, serta tata letak peralatan kerja yang sesuai standar keselamatan.
3. Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin dipengaruhi secara bersamaan oleh kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut yang dihasilkan dari tugas yang dapat diamati dan dinilai. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa kinerja karyawan meningkat jika kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan dengan baik di tempat kerja. Dengan segala sarana dan fasilitas yang diberikan terhadap karyawan memberikan hasil kinerja yang baik dari karyawan terhadap perusahaan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat membuat beberapa saran yang bermanfaat berdasarkan temuan dan Kesimpulan penelitian ini seperti:

1. Bagi Penulis, Memanfaatkan waktu dan kesempatan sebaik mungkin untuk mendapatkan pengetahuan baru ketika melakukan penelitian di lapangan. Serta mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk menghadapi situasi yang terjadi secara nyata di dunia kerja.
2. Bagi Institusi/Perusahaan
 - a. Diharapkan bahwa seluruh pekerja PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin dapat mempertahankan dan meningkatkan layanan kesehatan dan keselamatan kerja karena variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, salah satunya adalah memberikan informasi atau sosialisasi tentang menjaga kesehatan dan keselamatan kerja serta layanan kesehatan kepada karyawan sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan.
 - b. Dalam penelitian ini, variabel kesehatan kerja paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin memperhatikan kesehatan mereka saat bekerja. Perusahaan telah menyediakan tunjangan kesehatan BPJS untuk Tenaga Alih Daya (TAD) dan PLN Sehat untuk Karyawan/Pegawai (PLN).
3. Bagi Perguruan Tinggi, Menjalin hubungan baik dengan PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin untuk mendapatkan sebanyak mungkin kesempatan untuk mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia

(STIMI) Banjarmasin untuk melakukan penelitian lanjutan dan mengembangkan variabel-variabel terbaru lainnya.

4. Bagi Pihak Lain, Karena variabel bebas penelitian ini sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi peneliti yang akan datang untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Affandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafala Publishing, 3.
- Aini, dkk (2020). Pengaruh *Reward*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(1).
- Amelyawati, dkk (2023). Meningkatkan Daya saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai strategi peningkatan kinerja. Brilliant: Jurnal Riset Konseptual.8 (1). 22 37.
- Anuraga, Gangga, dkk (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan *Software R*. Jurnal BUDIMAS. Vol 3 (2).
- Aprilliani, dkk (2022). Pengertian Kesehatan keselamatan kerja atau *Occupational Health and Safety*. <http://repository.stei.ac.id/8408/3/BAB%20II.pdf>
- Banyuwangi, dkk (2021). Pengertian Kesehatan keselamatan kerja. <http://repository.stei.ac.id/8408/3/BAB%20II.pdf>
- Bokingo. A. H. (2021). Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pegawai Menggunakan Metode HIRARC di PT. PLN (Persero) Up3 Gorontalo Ulp Telaga. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 4(1), 95-102.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe (*Doctoral dissertation, Universitas Quality*).
- Indrawati, dkk (2017:2). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kepuasan kerja. <http://repository.upbatam.ac.id/2502/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>
- Kristina, dkk (2019). Manskill *Managerial Skill*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Mangkunegara, A.A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Rosda Karya, Bandung.
- Mansur, S. N. A. (2019). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Smk3) Guna Mengurangi Risiko Kecelakaan Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Situbondo (*Doctoral dissertation, Universitas Islam*

- Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/16781/1/15510063.pdf>
- Marie (2021). Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. <http://repository.upbatam.ac.id/2502/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>
- Mondy (2018). Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. <http://repository.upbatam.ac.id/2502/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Ngabalin, E. R., & Cahyono, W. E. (2022). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tual. *Widya Teknik*, 21(1), 21-27.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110– 129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Rerung, Rintho Rante. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Sarwono, Jonathan., (2013), *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*, Andi, Yogyakarta.
- Siagian, (2016). Faktor-faktor kinerja karyawan. *Jurnal: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/viewFile/297/317*
- Sinaga, dkk. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sinollah, & Zaki, A (2022). *The Effect of Occupational Safety and Health Management (K3) on Work Productivity of Employees. International Journal of Economics and Management Research*, 1(1), 46-52. <https://ijemr.politeknikpratama.ac.id/index.php/ijemr>
- Sopiah, dan Sangadji, E.M (2018). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi 1. Yogyakarta : CV Andi.
- Styawati, A. N & Soedarmadi, S. (2021). analisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*, 19(2), 250-265.



- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta.
- Suma'mur, dkk (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal SWABUMI, Vol.9 No.2 September 2021, pp. 155~166 ISSN: 2355-990X E-ISSN: 2549-
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/download/11015/pdf>
- Suparyadi, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo
- Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 6(3).
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>
- Yani & Rizal (2017). Efektifitas dan Dampak Penggunaan Listrik Kwh-Prabayar PT. PLN 1 (Persero) Pada Masyarakat Kota Kuala Simpang Kabupaten Tamiang. Jurnal Samudra Ekonomika, Vol 1, No1, Fakultas Ekonomi Universitas Samudra. Yayasan Kita Menulis.