

Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Lembah Subur (SLS)

Meli Lestari¹, Hafzana Bedasari²

^{1,2} Adminisatrasi Publik, Universitas Riau

e-mail: meli.lestari2985@student.unri.ac.id¹, hafzana@lecturer.unri.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya K3 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Lembah Subur (SLS) dan seberapa besar pengaruh tersebut. Uji reliabilitas, validitas, asumsi klasik, koefisien korelasi, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (KP) digunakan untuk menganalisis data. Jumlah sampel sebanyak 48 orang diambil melalui metode nonprobabilitas, yaitu sampel bola salju. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 31,213, sedangkan nilai $F_{tabel} = 4,05$. Kesimpulannya, 31,213 lebih besar dari 4,05. Dengan ketentuan pengambilan keputusan, H_a diterima dan H_0 ditolak apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Nilai KP sebesar 0,404 diperoleh sebagai persentase kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Ini menunjukkan bahwa sebesar 40,4 % variabel budaya K3 berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi sebesar 59,6 %.

Kata Kunci : *K3, Kinerja Karyawan, Kecelakaan Kerja*

Abstract

This study aims to determine whether OHS culture has an influence on employee performance of PT. Sari Lembah Subur (SLS) and how much influence. Reliability, validity, classical assumptions, correlation coefficient, linear regression, t test, and coefficient of determination (KP) tests were used to analyze the data. A sample size of 48 people was taken through the nonprobability method, namely the snowball sample. The results of the field research show that the F_{count} value is 31,213 while the F_{table} value = 4.05. In conclusion, 31,213 is greater than 4.05. With the terms of decision making, H_a is accepted and H_0 is rejected if F_{count} is greater than F_{table} . The KP value of 0.404 is obtained as the percentage contribution of variable X to variable Y. This shows that 40.4 % of OHS culture variables have a positive impact on employee performance, with other variables not examined in this study affecting 59.6 %.

Keywords : *OHS, Employee Performance, Work Accident*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, nilai dan norma K3 adalah pertimbangan fundamental bagi pemilik usaha, pekerja, dan pemerintah. Penerapan K3 telah ditujukan untuk melindungi pekerja yang berada di lingkungan kerja dari Kecelakaan Kerja (KK) dan Penyakit Akibat Kerja (PAK). Hal ini berdasarkan pada kondisi pekerja yang terhubung secara langsung dengan lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan KK dan PAK. Sehubungan dengan program K3 yang mana bertujuan untuk memastikan keselamatan karyawan, KK di Indonesia pada kenyataannya terus meningkat setiap tahunnya. Merujuk data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, ada banyak kasus KK yang tercatat. Pada tahun 2018 ada 173.415 kasus, tahun 2019 ada 210.789 kasus, dan pada tahun 2020 ada 221.740 kasus. Selanjutnya ada 243.370 kasus pada tahun 2021. Pada tahun 2022 mencapai 297.725 kasus. Dari Januari 2023 hingga November 2023, ada 360.635 kasus.

Tabel 1. Data Kasus KK dan PAK Program JKK BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Sektor Usaha Tahun 2019-2021

NO	SEKTOR USAHA	TAHUN			TOTAL	%
		2019	2020	2021		
1	Aneka industri	49.524	50.898	48.195	148.617	22,3
2	Energi, telekomunikasi, transportasi	8.917	9.163	10.214	28.294	4,2
3	Industri barang konsumsi	31.361	33.483	38.879	103.723	15,5
4	Industri dasar dan kimia	27.381	26.039	27.187	80.607	12,1
5	Keuangan dan investasi	3.408	3.492	3.651	10.551	1,6
6	Perdagangan dan jasa	43.502	46.426	52.224	142.152	21,4
7	Pertambangan	2.494	3.131	6.565	12.190	1,8
8	Pertanian, perikanan, perkebunan, kehutanan	36.301	40.947	38.474	115.724	17,3
9	Properti dan real estate	3.739	3.551	3.402	10.692	1,6
10	Lain-lain	4.162	4.610	5.577	14.349	2,2
Jumlah		210.789	221.740	243.370	666.899	100

Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022

Sebagaimana tertera pada tabel 1.1 di atas, sektor pertanian, perikanan, perkebunan, dan kehutanan berada pada urutan ke 3 tertinggi penyumbang KK, segmen kelapa sawit yang termasuk ke dalam sektor perkebunan, memiliki kontribusi penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Sehubungan dengan hal tersebut, menyebabkan permintaan akan *supply* minyak kelapa sawit/*crude palm oil* (CPO) meningkat. Sehingga perusahaan perlu menambah jumlah pabrik pengolahan kelapa sawit untuk memproduksi CPO dengan menggunakan mesin berteknologi tinggi.

Dalam hal ini, perhatian atas implementasi K3 menjadi agenda penting untuk melindungi keselamatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang berlangsung. Merujuk pada data BPJS Ketenagakerjaan, penerapan K3 di sektor kelapa sawit ini belum maksimal terlaksana, mengingat jumlah kasus KK dan PAK yang mengalami peningkatan per tahunnya. Pada tahun 2019 hingga 2023, terdapat 52.762 jumlah klaim KK di industri perkebunan kelapa sawit. Jumlah tersebut akan terus meningkat apabila tidak segera ditangani oleh pihak-pihak terkait.

Secara umum, banyak konsekuensi dari insiden KK, yang mana juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dan perusahaan. Kendati demikian, KK dapat dikurangi oleh keberadaan budaya K3 yang dikembangkan dan diterapkan oleh seluruh karyawan. Hal ini berkaitan dengan pernyataan Reason bahwa program K3 harus dilakukan dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya K3 (Setiono & Andjarwati, 2019). Budaya K3 di tempat kerja harus diakui dan diubah menjadi prinsip kehidupan sehari-hari.

PT. Sari Lembah Subur (SLS) yang selanjutnya disingkat PT. SLS berada di bawah naungan perusahaan PT. Astra Agro Lestari (AAL). Sebagai perusahaan yang mendukung penuh pentingnya pelayanan akses keselamatan dan kesehatan bagi pekerja, K3 merupakan prioritas utama perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. PT. SLS telah menjalankan berbagai program untuk meningkatkan pengendalian risiko pekerjaan yang ada berdasarkan bahaya yang telah diidentifikasi. Namun, masih didapati kasus kecelakaan kerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat bukti bahwa Budaya K3 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menguji kedua variabel tersebut dengan judul "*Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Lembah Subur (SLS)*".

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan tingkat eksplanasi asosiatif. Kerlinger dalam (Sugiyono, 2020) menyebutkan bahwa penelitian survei dilakukan dalam suatu populasi dengan melibatkan sebagian dari jumlah keseluruhan populasi. Sementara itu, sifat eksplanatif pada penelitian bertujuan untuk menggambarkan atau

memperjelas hubungan antar variabel (Bungin, 2019). Selain itu, Bungin menambahkan bahwa pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Populasi di dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. SLS yang terbagi atas 7 departemen, sehingga yang menjadi sampel adalah karyawan di setiap departemen nya. Jenis data yang digunakan berupa angka hasil dari penyebaran kuesioner tertutup yang diukur dengan menggunakan skala likert 4 poin, pengorganisasian karyawan, dan data kasus KK yang terjadi. Kemudian, untuk menguji pengaruh budaya K3 terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier sederhana. Diawali dengan serangkaian tahapan uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi (r), uji koefisien determinasi(R²), dan uji hipotesis t (Uji-t). Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi/alpha = 5 % menggunakan alat bantu SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linieritas

Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian linieritas :

Tabel 1. 1. Hasil Pengujian Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * BUDAYA K3	Between Groups	(Combined)	787.187	10	78.719	4.096	.001
		Linearity	605.681	1	605.681	31.514	.000
		Deviation from Linearity	181.507	9	20.167	1.049	.421
	Within Groups	711.125	37	19.220			
Total			1498.312	47			

Sumber : Data Olahan, 2024

Untuk memetakan hasil pengujian pada tabel 1.1 di atas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu :

1. Berdasarkan taraf signifikansi (0,05). Nilai sig. pada tabel diperoleh sebesar 0,421. Kesimpulan nya adalah $0,421 > 0,05$. Dengan ketentuan pengambilan keputusan bahwa apabila nilai sig. lebih besar daripada taraf signifikansi, maka hubungan antara variabel dikatakan linier.
2. Berdasarkan nilai F_{hitung} . Pada tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 1,049 sedangkan F_{tabel} dengan $n = 48$ sebesar 4,05. Kesimpulan nya adalah $1,049 < 4,05$. Dengan ketentuan pengambilan keputusan bahwa apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hubungan antara variabel dikatakan linier.

2. Uji Normalitas

Pada penelitian ini digunakan analisis Kolmogorov Smirnov (1 sample K-S) dengan pendekatan exact sig. yang didasarkan bahwa pendekatan ini dapat digunakan ketika uji normalitas tidak lulus menggunakan pendekatan asymptotic. Dalam tabel 1.2 di bawah, diperoleh hasil asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,004 yang berada di bawah taraf signifikansi (0,05). Sehingga, pengujian normalitas diukur dengan nilai exact sig. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dibuktikan dengan nilai exact sig. sebesar $0,156 > 0,05$. Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian normalitas :

Tabel 1. 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

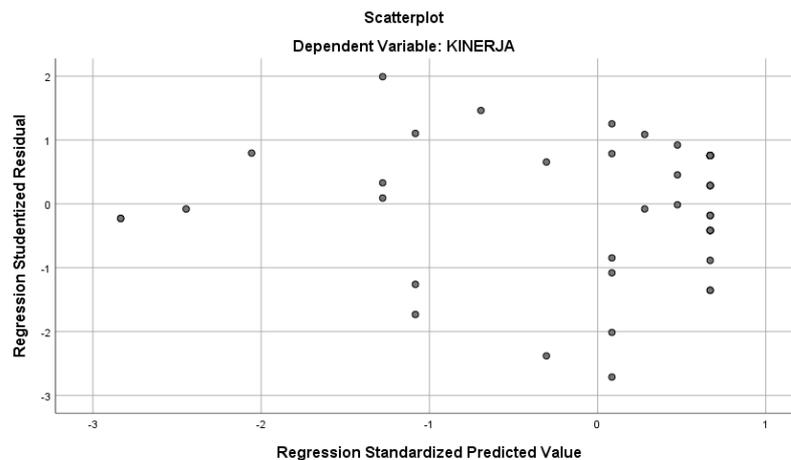
		Unstandardized Residual
	N	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.35800010

Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.094
	Negative	-.159
	Test Statistic	.159
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.004 ^c
	Exact Sig. (2-tailed)	.156
	Point Probability	.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan, 2024

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan, 2024

Peneliti mengambil kesimpulan bahwa model ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, seperti yang ditunjukkan pada gambar 1.3 di atas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi variabel bebas/independen yang berpengaruh terhadap variabel terikat/dependen. Pengambilan keputusan atas ada atau tidaknya pengaruh antara budaya K3 terhadap kinerja karyawan PT. SLS tersebut adalah dengan membandingkan nilai sig. dan F_{hitung} . Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian regresi :

Tabel 2 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.681	1	605.681	31.213	.000^b
	Residual	892.632	46	19.405		
	Total	1498.313	47			

- a. Dependent Variable: KINERJA
- b. Predictors: (Constant), BUDAYA K3

Sumber : Data Olahan, 2024

Untuk memetakan hasil pengujian pada tabel 2.1 di atas, dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu :

1. Berdasarkan taraf signifikansi (0,05). Nilai sig. pada tabel diperoleh sebesar 0,000. Kesimpulan nya adalah $0,000 < 0,05$. Dengan ketentuan bahwa apabila nilai sig. lebih besar daripada taraf signifikansi, maka H_0 diterima.
2. Berdasarkan nilai F_{hitung} . Pada tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 31,213 sedangkan F_{tabel} dengan $n = 48$ sebesar 4,05. Kesimpulan nya adalah $31,213 > 4,05$. Dengan ketentuan pengambilan keputusan bahwa apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka **H_a diterima dan H_0 ditolak.**

Melihat hasil pengujian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X dan Y secara signifikan, maka pada tabel di bawah ini dipetakan persamaan regresinya.

Tabel 2 2. Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.145	3.138		1.321	.193
	BUDAYA K3	.699	.125	.636	5.587	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 2.2 di atas, diperoleh nilai a (konstanta) sebesar 4,145 dan nilai b (koefisien X) sebesar 0,699. Maka dapat dipetakan hubungan antara variabel X dan Y dalam rumus persamaan regresi yaitu **$Y = 4,145 + 0,699X$** . Koefisien regresi sebesar 0.699 menunjukkan bahwa jika budaya K3 (X) meningkat satu poin, maka kinerja (Y) akan meningkat sekitar 0,699 pada konstanta 4,145. Peningkatan tersebut disebabkan oleh b yang bernilai positif.

Koefisien Korelasi (r)

Hasil pengujian koefisien korelasi di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3 1. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		BUDAYA K3	KINERJA
BUDAYA K3	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
KINERJA	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

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

Sumber : Data Olahan, 2024

Untuk memetakan hasil pengujian pada tabel 3.1 di atas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu :

1. Berdasarkan taraf signifikansi (0,05). Nilai sig. (2-tailed) pada tabel diperoleh sebesar 0,000. Kesimpulan nya adalah $0,000 < 0,05$. Dengan ketentuan bahwa apabila nilai sig. lebih kecil daripada taraf signifikansi, maka hubungan antara variabel memiliki korelasi atau hubungan.
2. Berdasarkan nilai r_{hitung} . Pada tabel diperoleh r_{hitung} sebesar 0,636 sedangkan r_{tabel} dengan $n = 48$ sebesar 0,284. Kesimpulan nya adalah $0,636 > 0,284$. Dengan ketentuan pengambilan keputusan bahwa apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka hubungan antara variabel memiliki korelasi atau hubungan.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel X dan Y, dapat dikomparasikan antara r_{hitung} dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi pada tabel di bawah ini :

Tabel 3 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,20	Sangat Rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,40 - 0,60	Sedang
0,60 - 0,80	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Almaududi, 2018)

Hasil pengujian pada tabel 5.8 diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,636. Artinya budaya K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. SLS dengan keeratan hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran keeratan hubungan dalam bentuk persen (%). Melalui koefisien determinasi ini dapat diketahui besaran persentase variabel Y yang dijelaskan oleh variabel X, Dengan kata lain, bagaimana kontribusi variabel X terhadap Y.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.391	4.405

a. Predictors: (Constant), BUDAYA K3
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2024

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,404. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 40,4%, dan pengaruh tersebut diperberat oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu sebesar 59,6%.

Uji Hipotesis (Uji – t)

Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian hipotesis :

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.145	3.138		1.321	.193
	BUDAYA K3	.699	.125	.636	5.587	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan taraf signifikansi (0,05), nilai sig. pada tabel 5.1 diperoleh sebesar 0,000. Kesimpulannya adalah $0,05 > 0,00$. Dengan ketentuan bahwa apabila nilai sig. lebih besar daripada taraf signifikansi, maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian atas perolehan data kuesioner, penelitian ini membuktikan bahwa budaya K3 memiliki kontribusi terhadap tingkat kinerja karyawan. Sebagaimana model

budaya keselamatan oleh Cooper (*Cooper's reciprocal safety cultur model*) yang terdiri atas tiga aspek yaitu psikologi, perilaku, dan situasi organisasi.

1. **Secara psikologi**, adanya jaminan terhadap K3 memberikan sugesti/persepsi kepada karyawan bahwa tidak akan terjadi hal merugikan dari segi keselamatan ketika sedang melangsungkan pekerjaan, sehingga karyawan bekerja tanpa perlu merasa was-was.
2. **Aspek perilaku**, berhubungan dengan kebiasaan kerja sehari-hari. Karyawan yang membiasakan K3 sebagai standar prosedur tidak akan melakukan tindakan tidak aman yang mengakibatkan terjadinya KK. Hal tersebut sejalan dengan teori tiga faktor utama bahwa salah satu penyebab kecelakaan yaitu faktor manusia. Dalam aspek ini, penerapan K3 dimulai dengan beberapa tahapan yang disebut sebagai *Short Interval Control (SIC)*. Program tersebut berupa apel koordinasi yang didalamnya termuat ajakan untuk penggunaan APD, *safety talk*, dan skrining kesehatan. Kemudian diakhiri dengan tes patique (fokus).
3. **Aspek organisasi atau situasional**, berkaitan dengan situasi lingkungan kerja. Kerap kali, KK ditimbulkan oleh kondisi eksternal karyawan yang tidak aman. Sehingga, keselamatan dan kesehatan terganggu dan berdampak pada kinerja. K3 yang terintegrasi menunjang produktifitas karyawan serta berefek pada angka KK dan PAK. Dalam aspek ketiga ini, peran dari manajemen sangat berarti untuk mencapai *zero accident* seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Bentuk peranan tersebut tercermin dalam SOP di lingkungan kerja serta kebijakan Lingkungan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LK3). Dengan adanya regulasi tersebut, digunakan sebagai pedoman dan landasan hukum yaitu pedoman untuk mengantisipasi situasi atau keadaan yang tidak terduga sekaligus sebagai acuan melaksanakan pekerjaan. Mengenai penerapan regulasi tersebut, di PT. SLS sudah terbentuk divisi yang bertugas mengawasi penerapannya di lapangan, yaitu inspektorat *safety*. Divisi tersebut memiliki kewenangan untuk menilang atau memberikan peringatan kepada pekerja yang tidak mematuhi SOP dengan sistem berjenjang.

SIMPULAN

Berikut ini merupakan kesimpulan dari hasil penelitian di lapangan :

1. Hasil pengujian atas perolehan data kuesioner, penelitian ini membuktikan bahwa budaya K3 memiliki kontribusi terhadap tingkat kinerja karyawan. Dibuktikan dengan dilaksanakannya program SIC dan regulasi yang melindungi hak keselamatan karyawan. Melalui perhatian terhadap keselamatan tersebut, merangsang karyawan untuk memberikan kinerjanya secara maksimal. Hal ini didasari persepsi bahwa aspek keselamatan sudah terjamin perlindungannya.
2. Hasil uji regresi pada tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai KP sebesar 0,404 diperoleh sebagai persentase kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Ini menunjukkan bahwa sebesar 40,4 % variabel budaya K3 berdampak positif pada kinerja karyawan, dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memengaruhi sebesar 59,6 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiratna, Yuli., et al. (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional Indonesia Tahun 2022*. Jakarta : Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Bungin, Burhan. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya)*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hartanto, E. (2017). *Perbedaan Skala Likert dengan Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert 4 Skala*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (injauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Sidoarjo: Jifatama Jawara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Abidin, Zainal. (2023). Accuppational Safety And Health Management System For Zero Accidents In Palm Oil Plantation. *Jurnal of Social Science*, Volume 2 Number 12 December 2023, p- ISSN 2963-1866- e-ISSN 2963-8909.
- Andri, S., & Andini, F. K. (2018). Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dalam Upaya Mencapai Zero Accident. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 66-70.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, VOL.7, NO.1, MEI 2018, 51.
- Firawati, R., Hakim, L., Tahir, N. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, Volume 1, Nomor 3, Desember 2020.
- Maryam , H., & Prakosawati, E. E. (2022). Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Pada Masa Pandemmi Covid-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1287-1294.
- Sabran, Faturrahman, A., Fahmi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Resiko Kecelakaan Kerja Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Niagamas Gemilang Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.21/No2/Desember. 96–113. <https://doi.org/10.53640/jemi.v21i2.974>.
- Tarigan, S. (2021). Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Pada Industri Pengolahan Minyak Kelapa Sawit. *Jurnal Prima Medika Sains*, Vol. 03 No. 1.
- Anonim. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Retrived From : astra-agro.co.id : <https://www.astra-agro.co.id/kesehatan-keselamatan-kerja/>
- Anonim. Industri Kelapa Sawit Indonesia: Menjaga Keseimbangan Aspek Sosial, Ekonomi, dan Lingkungan. Retrived From : ekon.go.id : <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/2921/industri-kelapa-sawit-indonesia-menjaga-keseimbangan-aspek-sosial-ekonomi-dan-lingkungan>
- Bagaskara. Alat Pelindung Diri K3 dan Fungsinya. Retrived From : <https://mutucertification.com/alat-pelindung-diri-k3/#:~:text=Pelindung%20Telinga,lokasi%20kerja%20bisa%20sangat%20bising.>
- Medina. (2023). Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Naik, Termasuk Penyakit Akibat Kerja, Relatif Masih Mengalami Tren Kenaikan. Retrived From kompas.id: <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/01/12/angka-kecelakaan-kerja-cenderung-naik>.
- Saputra, F. L. (Januari 2024). Kecelakan Kerja Makin Marak dalam Lima Tahun Terakhir. Retrived From bpjsketenagakerjaan.go.id: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>
- Syah, M., F. (Desember 2023). Implementasi K3 Belum Optimal, Sektor Perkebunan Sumbang Angka Kecelakaan Kerja Tertinggi di Tanah Air. <https://hsemagz.com/2023/12/14/implementasi-k3-belum-optimal-sektor-perkebunan-sumbang-angka-kecelakaan-kerja-tertinggi-di-tanah-air/>
- Statistikian. SPSS. Retrived From Statistikian.com. <https://www.statistikian.com/category/spss>
- Tempo. (2023). Angka Kecelakaan Kerja Tinggi, BPJS Ketenagakerjaan Gelar Workshop K3 untuk Perkebunan. Retrived From tempo.co: <https://nasional.tempo.co/read/1758782/angka-kecelakaan-kerja-tinggi-bpjs-ketenagakerjaan-gelar-workshop-k3-untuk-perkebunan>.
- Apriyani, A., A. (2021). Hubungan Persepsi dengan Terbentuknya Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Pekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Cabang Terminal Petikemas Tahun 2021.
- Artajaya, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3) Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pt. Sparta Prima. Retrived From : repository.buddhidharma.ac.id : <https://repository.buddhidharma.ac.id>
- Almaududi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik SMA Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan. <https://repository.radenintan.ac.id>