

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

**ORYZA WELDYAYUSTIKA FALAH
1717201035**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oryza Weldyayustika Falah
NIM : 1717201035
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari).

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 21 Januari 2023

Saya yang menyatakan,



Oryza Weldyayustika Falah
NIM. 1717201035



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PT. SINAR TAMBANG ARTHALESTARI)**

Yang disusun oleh Saudara **Oryza Weldyayustika Falah NIM 1717201035** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat** tanggal **03 Maret 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.SI
NIP. 19851112 200912 2 007

Sekretaris Sidang/Penguji

Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
NIP. 19881003 201903 1 015

Pembimbing/Penguji

Dani Kusumastuti, S.E., M.Si
NIP. 19750420 200604 2 001

Purwokerto, 13 Maret 2023

Mengetahui/Mengesahkan

Dekan



Dr. F. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di-
Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Oryza Weldyayustika Falah NIM 1717201035 yang berjudul:

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)

saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 21 Januari 2023
Pembimbing,



Dani Kusumastuti, S.E., M.Si.
NIP. 19750420 200604 2 001

MOTTO

“Jika kamu tidak berjalan sekarang, maka kamu harus berlari besok untuk mengejar ketinggalan.”



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.
Sinar Tambang Arthalestari)**

Oleh: Oryza Weldyayustika Falah

NIM. 1717201035

E-mail: orisalwa@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Persaingan usaha dalam dunia industri menjadi salah satu permasalahan penting yang harus diamati oleh para pelaku bisnis, melihat pengembangan produk yang makin inovatif untuk menarik minat konsumen dan persaingan kompetitor dalam usaha memimpin pasar produksi. Perusahaan harus mampu membangun peluang bisnis pada lingkungan sekitarnya dengan cara memaksimalkan peranan sumber daya manusia, sebagai pelaku utama pemanfaatan sumber daya lain milik perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja dan *self efficacy*.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 85 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis korelasi rank spearman, koefisien konkordinasi kendall's w dan analisis regresi ordinal untuk pengujian hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada saat yang bersamaan.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Self Efficacy, Kinerja Karyawan.

**THE IMPACT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) AND
SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Study of PT. Sinar Tambang Arthalestari)**

By: Oryza Weldyayustika Falah

NIM. 1717201035

E-mail: orisalwa@gmail.com

***Islamic Economics Department, Economics and Islamic Business Faculty
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto***

ABSTRACT

Business competition in the industrial world is one of the critical issues that businesspersons must monitor, with the development of increasingly innovative products to attract consumer interest and competition from competitors in an effort to lead the production market. Companies must be capable of creating business opportunities in their surroundings by maximizing the role of human resources as the primary actors in the utilization of other company-owned resources. Companies must pay attention to factors that affect employee performance, such as Occupational Health and Safety (OHS) in the workplace and self efficacy, in order to improve the quality of human resources.

The purpose of this research is to look at how Occupational Health and Safety (OHS) and self efficacy affect employee performance at PT. Sinar Tambang Arthalestari. This study applied a quantitative approach with 85 employees as respondents. For hypothesis testing, Spearman's Rank correlation coefficient, Kendall's W coordination coefficient and ordinal regression analysis were used.

The results of this study indicate that Occupational Health and Safety (OHS) has a positive impact on employee performance, self efficacy has a positive impact on employee performance and Occupational Health and Safety (OHS) and self efficacy has a positive impact on employee performance at the same times.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), self efficacy, employee performance.

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata – kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	H	Ha (dengan titik dibawah)
خ	kha'	Kh	Ka dan Ha
د	dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	<u>S</u>	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍ'ad	<u>D</u>	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	<u>T</u>	Te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	<u>ž</u>	Zet (dengan titik di bawah)
ء	'ain	'	Apostrof terbalik
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qof	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

عَدَّة	Ditulis	'iddah
--------	---------	--------

3. Ta'marbutah di Akhir Kata bila Dimatikan Ditulis h.

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak diberlakukan pada kata – kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karâmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة الفطر	Ditulis	Zakât al-fiṭr
------------	---------	---------------

4. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

5. Vokal Panjang

1	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jâhiliyah
2	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	Tansa
3	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karîm
4	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Fûrud

6. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2	Fathah + wawu mati	Ditulis	Aul
	قول	Ditulis	Qaul

7. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan Apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat

8. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	Al-qiyâs
--------	---------	----------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئ الفروض	Ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kelemahan dari penulis. Namun, penulis berharap skripsi ini dapat berguna khususnya untuk penulis dan umumnya untuk pembaca.

Dengan adanya bimbingan, arahan serta motivasi yang telah diberikan oleh beberapa pihak, menjadikan skripsi ini dapat dituntaskan dengan baik. Untuk itu, dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Prof. Dr. K.H Moh. Roqib, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Safuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Safuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dani Kusumastuti, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang selalu membimbing langkah demi langkah penulisan skripsi dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I. selaku Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Safuddin Zuhri Purwokerto.
5. Segenap Dosen dan Staff Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Safuddin Zuhri Purwokerto, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini dan segala bantuan serta fasilitas yang diberikan.

6. Kedua orang tua tersayang Bapak Edy Wahyono dan Ibu Rusmini yang selalu mendoakan, memberikan semangat, dukungan juga kesempatan belajar sehingga tercapainya studi penulis.
7. Adik tersayang Salwa Oktavionis Ramadhani yang selalu memberikan semangat dan doa.
8. Sahabat – sahabat penulis Teman Ngobrol (Sefianti, Zahro, Dewi, Melia, Fitria, Isti, Syitta) yang selalu memberikan semangat dan masukkan kepada penulis, hingga penulis dapat bersemangat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman – teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah A (SEMESTA) angkatan 2017.
10. Kepada seluruh karyawan PT. Sinar Tambang Arthalestari yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, terkhusus HRD, Departemen Mining dan Departemen SHE.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah turut serta membantu terselesaikannya skripsi ini. Besar harapan supaya skripsi ini dapat memberi manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca. Aamiinyaarobbal'alamiin.

Purwokerto, 21 Januari 2023



Oryza Weldyayustika Falah
NIM. 1717201035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kajian Teori	14
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	14
2. <i>Self Efficacy</i>	21
3. Kinerja Karyawan	25
B. Landasan Teologis	29
C. Kajian Pustaka	31
D. Kerangka Berpikir	36
E. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	38
D. Variabel dan Indikator Penelitian	39
E. Sumber Data	41
F. Teknik Pengumpulan Data	41
G. Teknik Analisis Data	43
BAB IV PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	48
B. Karakteristik Responden	56
C. Analisis Hasil Penelitian	58
D. Penyajian Data dan Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN – LAMPIRAN	90
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	:	Jumlah Produksi Sak Semen Bima
Tabel 1.2	:	Data <i>Conformity Quality</i> Semen Bima
Tabel 1.3	:	Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia
Tabel 1.4	:	Kasus Kecelakaan Kerja di PT. STAR
Tabel 1.5	:	Sasaran Mutu <i>Safety Section</i> Berdasarkan ISO 9001
Tabel 2.1	:	Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1	:	Indikator Variabel Penelitian
Tabel 3.2	:	Pengukuran Nilai Skala <i>Likert</i>
Tabel 3.3	:	Norma Batas Pengkategorian Nilai
Tabel 3.4	:	Interpretasi Koefisien Korelasi (nilai r)
Tabel 4.1	:	Responden Berdasarkan Usia
Tabel 4.2	:	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 4.3	:	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Tabel 4.4	:	Responden Berdasarkan Departemen
Tabel 4.5	:	Data Hasil <i>Descriptive Statistics</i> Variabel K3, <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Karyawan
Tabel 4.6	:	Data Hasil Kategori Skor Pada Variabel K3
Tabel 4.7	:	Data Hasil Kategori Skor Pada Variabel <i>Self Efficacy</i>
Tabel 4.8	:	Data Hasil Kategori Skor Pada Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 4.9	:	Hasil Uji Validitas Variabel K3
Tabel 4.10	:	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i>
Tabel 4.11	:	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 4.12	:	Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian
Tabel 4.13	:	Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi
Tabel 4.14	:	Data Hasil Uji SPSS <i>Rank Spearman</i>
Tabel 4.15	:	Data Hasil Uji Ranks Kendall's W
Tabel 4.16	:	Data Hasil Uji Signifikan Kendall's W
Tabel 4.17	:	Data Hasil Uji Regresi Ordinal Variabel K3
Tabel 4.18	:	Hasil Uji Regresi Ordinal <i>Case Processing Summary</i> Variabel K3
Tabel 4.19	:	Hasil Uji Regresi Ordinal <i>Model Fitting Information</i> Variabel K3
Tabel 4.20	:	Hasil Uji Regresi Ordinal <i>Goodness-of-Fit</i> Variabel K3
Tabel 4.21	:	Hasil Uji Regresi Ordinal <i>Pseudo R-Square</i> Variabel K3
Tabel 4.22	:	Hasil Uji Regresi Ordinal <i>Parameter Estimates</i> Variabel K3
Tabel 4.23	:	Hasil Uji Regresi Ordinal Variabel <i>Self Efficacy</i>
Tabel 4.24	:	Hasil Uji Regresi Ordinal <i>Case Processing Summary</i> Variabel

- Self Efficacy*
- Tabel 4.25 : Hasil Uji Regresi Ordinal *Model Fitting Information* Variabel *Self Efficacy*
- Tabel 4.26 : Hasil Uji Regresi Ordinal *Goodness-of-Fit* Variabel *Self Efficacy*
- Tabel 4.27 : Hasil Uji Regresi Ordinal *Pseudo R-Square* Variabel *Self Efficacy*
- Tabel 4.28 : Hasil Uji Regresi Ordinal *Parameter Estimates* Variabel *Self Efficacy*
- Tabel 4.29 : Hasil Uji Regresi Ordinal
- Tabel 4.30 : Hasil Uji Regresi Ordinal *Case Processing Summary*
- Tabel 4.31 : Hasil Uji Regresi Ordinal *Model Fitting Information*
- Tabel 4.32 : Hasil Uji Regresi Ordinal *Goodness-of-Fit*
- Tabel 4.33 : Hasil Uji Regresi Ordinal *Pseudo R-Square*
- Tabel 4.34 : Hasil Uji Regresi Ordinal *Parameter Estimates*
- Tabel 4.35 : Kriteria Nilai *Mean*
- Tabel 4.36 : Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Tabel 4.37 : Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel *Self Efficacy*
- Tabel 4.38 : Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir
Gambar 4.1 : Logo Semen Bima dan PT. Sinar Tambang Arthalestari
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi PT. Sinar Tambang Arthalestari
Gambar 4.3 : Struktur Organisasi Pengendalian Keadaan Darurat



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1* : Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 : Tabulasi Hasil Kuesioner
Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS
Lampiran 4 : Surat Pendukung



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha dalam dunia industri menjadi salah satu permasalahan penting yang harus diamati oleh para pebisnis, melihat inovasi pengembangan produk yang makin berkembang untuk menarik minat konsumen tiap masanya. Di Indonesia sendiri, salah satu industri yang ramai diminati oleh pebisnis yaitu industri manufaktur. Dalam laman kemenperin.go.id, industri manufaktur merupakan industri yang mendominasi perusahaan – perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Banyaknya perusahaan dalam industri, serta kondisi perekonomian saat ini telah menciptakan suatu persaingan yang ketat antar perusahaan manufaktur. Persaingan dalam industri manufaktur membuat setiap perusahaan semakin meningkatkan kinerja agar tujuannya dapat tetap tercapai.

Industri semen merupakan salah satu industri manufaktur di Indonesia yang telah berkembang pesat sebab mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan beberapa tahun belakangan ini. Hal tersebut dikarenakan semen merupakan komoditas strategi dalam pembangunan sarana dan prasarana mulai dari pembangunan jalan raya, jembatan, perumahan, hingga gedung-gedung bertingkat. Menurut www.statistica.com, sejak Januari hingga November 2021, sekitar 59,43 juta metrik ton semen digunakan di Indonesia. Selain itu, kehadiran investor semen dari luar negeri di Indonesia juga mulai menjadi kekhawatiran bagi pengusaha lokal karena bertambahnya pesaing baru. Pembangunan infrastruktur di Indonesia yang terus berkembang secara serempak menjadi pengaruh dari perkembangan pabrik semen yang makin bermunculan (An'ama, 2020).

PT. Sinar Tambang Arthalestari merupakan salah satu dari 29 Perseroan Terbatas (PT) yang ada di Kabupaten Banyumas dan menjadi satu – satunya perusahaan yang memiliki produk utama berupa semen bermerk “Bima”. Pengelolaan bahan tambang berupa batu kapur dan tanah lempung

juga ditunjang sendiri sebagai sumber daya produksinya. Perusahaan ini dibangun pada tanggal 8 Oktober 2012 dan bertempat di Desa Tipar Kidul, Ajibarang, Banyumas. Pabrik ini menghasilkan dua macam semen berupa *Portland Pozzolan Cement* (PPC) dan *Ordinary Portland Cement* (OPC) di mana kualitasnya berbeda sesuai kebutuhan dari konsumen. Semen ini juga tersedia dalam ukuran 40 kg dan 50 kg. Menurut wawancara dengan Daniel (2022) selaku *Production Planning*, menyatakan bahwa ketahanan Semen Bima sudah teruji dan hasilnya lebih tinggi dari kompetitor.

Berdasarkan laman resmi semenbima.com, hingga saat ini Semen Bima telah bekerjasama dengan 20 ribu gerai distributor yang merebak terkhusus di Pulau Jawa. Sebagai proyek nasional, pembangunan industri manufaktur Semen Bima telah mengantongi dukungan dari MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia). Dampak lanjutan atas pendirian pabrik juga memajukan fungsi pembangunan nasional itu sendiri, serta mengembangkan sektor perekonomian, kesehatan, pendidikan, sosial budaya, keamanan dan lingkungan di daerah terkhusus wilayah Kecamatan Ajibarang dan sekitarnya.

Sejak awal mula didirikan hingga kini, PT Sinar Tambang Arthalestari terus berusaha untuk mengembangkan perbaikan pada kinerja karyawannya. Hal ini diikuti pembuktian atas peningkatan kinerja operasional perusahaan dengan pemberian apresiasi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah di tahun 2021 dalam kategori "*Good Mining Practice*". Pencapaian lainnya yaitu pemberian anugerah terbaik oleh Badan Pengawas Tenaga Nuklir (BAPETEN) dalam "Penilaian Administrasi dan Keselamatan dari Radiasi" di tahun 2022.

Perusahaan harus mampu membangun peluang bisnis pada lingkungan sekitarnya dengan cara memaksimalkan peranan sumber daya yang berproses di dalamnya. Perusahaan berperan penting dalam proses pengelolaan sumber daya guna merubah '*input*' menjadi '*output*' yang nantinya akan menghasilkan produk barang atau jasa. Salah satu sumber daya yang terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan berupa sumber daya manusia, sebagai faktor penting

yang berperan sebagai pelaku utama pemanfaatan sumber daya lain milik perusahaan.

Dalam pengelolaan, perancangan dan pengontrolan sumber daya manusia milik perusahaan, dibutuhkan suatu fungsi manajerial yang dalam hal ini berupa manajemen sumber daya manusia. Mengutip dari Schuler (dalam Priyono, 2010) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses mengidentifikasi sumber daya manusia dalam bentuk tenaga kerja dengan memperhatikan fungsi dan aktivitasnya untuk memastikan bahwa SDM dapat digunakan secara efektif untuk memberi manfaat bagi orang, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan kata lain, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan para tenaga kerja sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, pengaruh akan kinerja individu dan kelompok karyawannya sangatlah berarti. Kinerja adalah derajat pencapaian yang dicapai oleh tenaga kerja sesuai dengan standar dan tolok ukur yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. (Priyono, 2010: 187). Melalui evaluasi dan serangkaian perbaikan kualitas dari karyawan, perusahaan juga dapat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai guna mencapai pertumbuhan perusahaan dan terkemuka dalam persaingan dunia usaha industri manufaktur.

Bernardin dan Russel dalam Sudaryono (2017: 68) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan rekaman tentang hasil – hasil yang diproduksi pada suatu fungsi tugas atau kegiatan tertentu pada suatu kurun waktu tertentu. Kinerja diukur melalui hasil kerja seseorang sesuai dengan fungsi atau kegiatannya dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, dalam Ramadhan & Sembiring, 2014) bahwa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu kehadiran dan kemampuan bekerja sama merupakan semua aspek pengukuran yang mempengaruhi hasil kinerja yang tinggi. Kuantitas dan kualitas hasil kerja dapat dilihat dari hasil produktivitas karyawan dalam tabel 1.1 seperti di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Sak Semen PT. STAR

Tahun	Jenis Semen	Hasil (dalam %)	
		Target	Realisasi
2016	OPC	90	106
	PPC	90	97
2017	OPC	90	98
	PPC	90	83
2018	OPC	90	40
	PPC	90	103
2019	OPC	90	0
	PPC	90	100
2020	OPC	90	0
	PPC	90	82
2021	OPC	100	83
	PPC	100	81

Sumber: Departemen Produksi PT. Sinar Tambang Arthalestari

Data di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sinar Tambang Arthalestari telah menunjukkan pencapaian dalam pekerjaannya selama enam tahun terakhir yang mengalami kenaikan dan penurunan. Peningkatan target produksi semen mengindikasikan bahwa telah meningkatnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Meningkatnya kinerja karyawan merupakan upaya nyata dari perusahaan untuk mendukung semua aktivitas yang dilakukan karyawan selama bekerja di perusahaan.

Tak lepas juga penurunan realisasi produksi yang terjadi di enam tahun terakhir. Menurunnya capaian realisasi produksi mengindikasikan turunnya kinerja karyawan. Menurut wawancara dengan Daniel (2022) selaku *Production Planner* di Departemen Produksi PT. Sinar Tambang Arthalestari bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan produksi, yaitu permintaan atau konsumsi semen mengalami penurunan akibat krisis pandemi Covid-19 yang menghentikan beberapa inisiatif pembangunan infrastruktur di beberapa daerah terdampak. Hal ini dapat dilihat dari jumlah realisasi dari produk semen OPC dalam rentang waktu dua tahun (2019 – 2021) mengalami penurunan permintaan. Faktor lain yang mempengaruhi penurunan produksi yaitu terjadi penghentian mesin yang tidak direncanakan dan minimnya pengetahuan pekerja karena training kerja yang terbatas serta yang terakhir

karena persaingan produk. Dari hasil produksi tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa secara ketepatan waktu dapat dikatakan karyawan mampu menyelesaikan sesuai dengan target yang dianjurkan perusahaan, meskipun secara kuantitas kinerja karyawan belum mencapai maksimal.

Di era globalisasi saat ini yang sering diwarnai dengan perubahan yang cepat, suatu organisasi atau lembaga harus melakukan penyesuaian di segala bidang perusahaan guna meningkatkan loyalitas sumber daya manusianya. Untuk itu, guna merancang mekanisme kinerja karyawan yang lebih maksimal, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *self efficacy* (Hajar, 2019). Bandura (Abdullah, 2019) menyatakan bahwa *self efficacy* atau efikasi diri dimaksudkan sebagai penilaian terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan suatu kinerja pada tingkat tertentu. Dalam kata lain, efikasi diri merupakan keyakinan sumber daya manusia dalam kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan yang diharapkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Santrock (2011, dalam Mendawati, 2019) menyatakan “*Self efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcomes*”. Dalam konteks ini, efikasi diri dipahami sebagai keyakinan yang dapat membantu seseorang menemukan solusi atas suatu masalah dan mampu mengembangkan pandangan positif sebagai hasil dari peristiwa tersebut. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah kunci dan stimulan utama yang dapat membantu menemukan solusi atau jalan keluar dari keadaan saat ini.

Self efficacy juga menjadi salah satu tolak ukur pencapaian sasaran tujuan, visi dan misi perusahaan untuk mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan (Tamimi, 2019). Tidak sedikit karyawan yang harus menyesuaikan diri dengan keadaan tempat kerja maupun keadaan alam yang dapat beralih tiap waktunya. Adanya *self efficacy* atau efikasi di dalam diri akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya, sebab karyawan yang mengamalkan *self efficacy* yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang juga tinggi. Hal ini akan menghasilkan potensi dari karyawan dan penting bagi banyak organisasi di era hiperkompetisi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Triyogi (2022) selaku HRD di perusahaan, disamping memenuhi tugasnya dalam perencanaan kelembagaan, beliau juga bertugas sebagai seorang mediator yang memimpin karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tentunya perlu memberikan motivasi lebih agar karyawan dapat tergerak dalam melaksanakan beban tugasnya, karena tingkat kesulitan yang dihadapi oleh setiap karyawan pada divisi tertentu pastinya berbeda. Karyawan juga tak jarang dihadapi dengan permasalahan baru yang tidak bisa diselesaikan dengan sendirinya, sehingga menurunkan rasa keyakinan diri karyawan tersebut. Di sinilah pentingnya karyawan memiliki sikap *self efficacy*, karena karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan meyakinkan diri untuk mampu mengerjakan tindakan yang diharapkan dalam situasi apapun. Harapan hasil, atau perkiraan estimasi diri seseorang bahwa tindakan yang dilakukan akan menghasilkan hasil positif bagi diri sendiri, muncul seiring dengan peningkatan *self efficacy*. Kepercayaan diri yang kuat memungkinkan seseorang untuk mendekati hal – hal yang menuntut sebagai tugas yang harus dikuasai daripada sebagai sesuatu yang menakutkan yang harus dihindari. Hal ini dapat memberi seseorang kepercayaan diri dan kekuatan mental untuk menurunkan kemungkinan mereka mengalami stres dan depresi di tempat kerja.

Menurut Bandura (dalam Mulyadi dkk., 2016: 38) *efficacy* ini dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi dari empat sumber, yaitu pengalaman performansi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarus (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan keadaan emosi (*emotional state*).

Tabel 1.2 Data Conformity Quality Semen Bima

Tahun	Target	Realisasi
2017	95 %	96,63 %
2018	95 %	93,15 %
2019	90 %	93,43 %
2020	90 %	92,74 %
2021	90 %	91,53 %

Sumber: QC Departemen

Dari data di atas, hasil *output* kualitas semen yang mayoritas berada di atas target pencapaian dari tahun ke tahun memperlihatkan bahwa aspek pengalaman performansi yang ada di dalam diri karyawan telah berkembang. Pengalaman performansi merupakan pengalaman langsung dan pencapaian prestasi di masa lalu. Meski demikian, terdapat target realisasi yang belum tercapai di tahun 2018. Semakin rendahnya hasil realisasi akibat dari rendahnya *self efficacy* tiap karyawan menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun. Ketidak tercapaiannya realisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya kurangnya keyakinan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya, terutama bagi karyawan dengan latar belakang pengalaman dan pendidikan. Posisi yang kurang diduduki sebagai karyawan di bagian tertentu juga membuat karyawan kesulitan menemukan solusi atas hambatan di tempat kerja. Serta keadaan lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti cuaca buruk dan mesin yang tidak beroperasi dengan semestinya.

Keberlangsungan proses produktivitas perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Dalam pengelolaannya, hal yang harus diperhatikan yaitu mengenai perlindungan dan keamanan saat proses kerja berlangsung. Menurut BPJS Ketenagakerjaan dalam laman web dataindonesia.id, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 234.270 di tahun 2021. Terdapat kenaikan sejumlah 5,65% dari tahun sebelumnya sejumlah 221.740 kasus. Dan kenaikan kasus semakin bertambah dalam lima tahun terakhir. Dapat dilihat dari tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia

Tahun	Jumlah Kasus
2017	123.040
2018	173.415
2019	182.835
2020	221.740
2021	234.270

Sumber: dataindonesia.id

Dukungan kenyamanan dan kelayakan dalam segi jaminan akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan

pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Faktor – faktor tersebut dapat diwujudkan jika perusahaan dapat mengoptimalkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berada dalam lingkup perusahaan (Wahyuni, Suyadi & Hartanto, 2018). Menurut Widyaningrum (2019), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu program yang diberlakukan oleh perusahaan atas usaha pencegahan munculnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan upaya mengidentifikasi hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja tersebut.

PT. Sinar Tambang Arthalestari merupakan suatu perusahaan yang beroperasi pada industri produksi semen sekaligus pertambangan. Perhatian khusus dalam program K3 pada sektor pertambangan harus dilakukan oleh perusahaan karena besarnya resiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi akibat rutusnya para pekerja yang kontak langsung dengan alat berat dalam proses pertambangan dan produksi barangnya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pekerja ketika pekerja merasa terancam dengan keselamatannya dan kesehatannya di lokasi kerja. Oleh karena itu, PT. Sinar Tambang Arthalestari selalu mengedepankan aspek K3 di lingkungan perusahaan dengan menciptakan sebuah program kerja yang dibuat oleh Departemen *Safety* dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan di lingkungan perusahaan.

Masalah kesehatan juga sering dihadapi di lingkungan organisasi. PT. Sinar Tambang Arthalestari sebagai perusahaan industri yang bergerak di bidang pertambangan bahan baku *limestone* dan *clay* serta pembuatan semen memiliki masalah penyakit sendiri dari faktor kesehatan sumber daya manusianya. Berbagai penyakit dapat dijumpai mulai dari penyakit ringan seperti sakit mata dan batuk – batuk akibat terpapar debu sampai penyakit serius yang ada kaitannya dengan pekerjaan seperti sesak nafas dan terkontaminasi zat kimia. Ditambah lagi masalah Covid-19 yang masih aktif tersebar di seluruh wilayah Indonesia, yang tidak dapat dipungkiri terlibat dalam faktor kasus kesehatan para karyawan di dalam pabrik. Data dari Departemen SHE PT. Sinar Tambang Arthalestari menunjukkan terdapat

beberapa laporan kasus Covid-19 di lingkungan pabrik pada tahun 2021 sebanyak 82 kasus dan 50 kasus di tahun 2022.

Dalam mewujudkan keadaan lingkungan kerja yang aman, manajemen PT. Sinar Tambang Arthalestari melalui kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah telah menciptakan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di perusahaan guna mengawasi jalannya keadaan lingkungan yang membuat karyawan merasa aman dan terjaga. Tanpa mengesampingkan penerapan asas – asas Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L), perusahaan berupaya untuk terus menerapkan strategi produksi dalam beberapa aspek berupa kualitas produksi, kepraktisan serta menjaga ketersediaan semen pada tingkatan yang ideal.

Dalam keadaan yang ada di lapangan, masih terjadi kasus kecelakaan kerja karyawan di lingkungan pabrik. Kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja PT. Sinar Tambang Arthalestari dimuat dalam tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Kasus Kecelakaan Kerja PT. STAR

Tahun	Kasus	
	Ringan	Berat
2017	7	1
2018	11	-
2019	6	-
2020	1	-
2021	11	6
2022	6	1

Sumber: Departemen SHE PT. STAR

Dapat diketahui dari tabel di atas bahwa masih terdapat kecelakaan kerja dalam kurun waktu 2017 hingga pada tahun 2022, baik kecelakaan cidera yang dialami oleh karyawan, maupun kecelakaan pada properti perusahaan. Meskipun demikian, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di PT. Sinar Tambang Arthalestari telah berjalan baik, terlihat dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi selalu lebih kecil dari sasaran mutu per-tahun yang ditetapkan perusahaan berjumlah 20 standar kecelakaan kerja, seperti pada tabel berikut.

Tabel 1.5 Sasaran Mutu Safety Section Berdasarkan ISO 9001

No.	Deskripsi	Standar Max.
1	Safety Index:	
	a. Injury Frequency Rate (IFR)	20 orang
	b. Injury Severity Rate (ISR)	200 jam
	c. Damage Frequency Rate (DFR)	20 buah
	d. Damage Severity Rate (DSR)	100.000.000 jam

Sumber: SHE Department

Perilaku pekerja itu sendiri yang tidak mengikuti Standar Operasional Perusahaan (SOP) berupa kelalaian dalam menggunakan alat berat merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Di samping itu, penyebab timbulnya kecelakaan kerja berupa kondisi tidak aman yang dimana pekerja tidak menggunakan APD yang lengkap serta tidak melakukan pengecekan peralatan kerja secara rutin. Hal ini mengakibatkan dampak kerugian perusahaan berupa biaya perawatan karyawan, kerugian waktu kerja dan yang paling *risikan* adalah hilangnya kepercayaan kepada perusahaan.

Perusahaan harus terus berupaya untuk mencapai tingkat *zero accident* (tidak ada kecelakaan kerja sama sekali) yang menjadi target perusahaan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan simultan. *Zero accident* sendiri merupakan upaya manajemen perusahaan dalam melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga mencapai nihil kecelakaan kerja pada jangka waktu tertentu (Permenaker Nomor 1, 2017). *Zero accident* dapat diaplikasikan dengan melaksanakan prinsip nol (menghilangkan kecelakaan kerja menjadi nol), prinsip antisipasi dengan pencegahan kecelakaan kerja dan prinsip partisipasi atau mempraktikkan kegiatan pemecahan masalah sebagai bentuk peran aktif di lingkungan kerja (Herlambang dkk., 2022). Jika kinerja karyawan meningkat, maka perusahaan akan dapat menghasilkan suatu barang dan jasa dengan kualitas yang maksimal.

Berlandaskan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang ada di dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka evaluasi persepsi karyawan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan penerapan *self efficacy* sebagai salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b) Bagi Penulis

Sebagai satu dari beberapa ketentuan untuk mendapat gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI Purwokerto serta meningkatkan wawasan

penulis dan memperoleh ilmu yang untuk selanjutnya dapat dikembangkan.

2. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi pokok rujukan dan kepustakaan kepada individu yang memerlukan pengetahuan di sektor *human resource* terkhusus Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan sebagai bahan evaluasi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari lima bab yang masing – masing bab membahas permasalahannya sendiri – sendiri namun terkait dengan bab berikutnya. Skripsi ini ditulis dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika pembahasan yang akan memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian yang akan dilakukan.

BAB II KAJIAN TEORI

Berisi penjelasan teori – teori tentang pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengertian *self efficacy* dan pengertian kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Memuat atau menjelaskan tentang desain penelitian, subyek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta validitas dan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi penjelasan mulai dari gambaran umum tentang obyek penelitian serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bagian berikut merupakan bagian akhir dari skripsi yang berisikan kesimpulan, saran – saran, dan penutup. Pada bagian ini, penulis mencantumkan kepustakaan meliputi referensi dalam penyusunan skripsi ini, lampiran – lampiran pendukung, serta daftar riwayat hidup penulis.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja (*safety*) pada dasarnya merupakan upaya dengan tujuan untuk menjaga keselamatan pekerja, alat kerja, menjaga kelestarian lingkungan kerja dan bahan produksi sebagai upaya melancarkan proses produksi. Kesehatan kerja (*health*) merupakan usaha – usaha dengan tujuan untuk menghasilkan kawasan kerja supaya kondusif, nyaman dan sehat. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pemahaman dan proses implementasi dalam usaha mencegah kecelakaan, penyakit dan pencemaran yang ada di lingkungan kerja. (TIM K3 FT UNY, 2014).

Rowloey dan Jack (2012: 177) menjabarkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai perhatian atas permasalahan manajemen risiko di tempat kerja berupa kecelakaan, terluka atau kesehatan yang tidak baik. Pelopor konsep MSDM saat ini berasal dari momen pertumbuhan industri ketika tuntutan untuk pengendalian kecelakaan kerja telah menggantikan pandangan dasar bahwa kecelakaan kerja tidak dapat dihindari.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 1 Tahun 2007, tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu termasuk menciptakan keamanan, kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja, di mana pekerja dapat terhindar dari faktor penyebab kecelakaan, ledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja akan mengakibatkan biaya terhadap karyawan, perusahaan, pemerintah, dan masyarakat secara keseluruhan. Kerugian ini dapat berupa korban jiwa, kerusakan harta benda, atau kerusakan lingkungan. Oleh karena itu, sangat penting

untuk mengadopsi langkah – langkah proaktif untuk sepenuhnya mencegah dan membatasi terjadinya kecelakaan yang dapat terjadi pada kawasan kerja.

Memetik dari sejumlah buah pikiran para ahli, dihasilkan sebuah arti mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang merupakan program pemanfaatan dari orang atau perusahaan dengan upaya membangun wilayah kerja yang terlindungi dan sehat guna memelihara sumber daya perusahaan.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Mangkunegara (2017: 162) yaitu:

- 1) Menjamin bahwa tiap – tiap pekerja memiliki akses terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial.
- 2) Untuk memastikan bahwa semua alat dan perlengkapan kerja dimanfaatkan sepraktis mungkin.
- 3) Untuk memastikan keamanan hasil dari semua produksi.
- 4) Untuk memastikan bahwa kesehatan gizi tenaga kerja dipertahankan dan ditingkatkan.
- 5) Meningkatkan semangat, kerukunan, dan partisipasi dalam bekerja.
- 6) Untuk menghindari masalah kesehatan yang dibawa di tempat kerja.
- 7) Supaya tiap – tiap pekerja mendapatkan keselamatan dan perlindungan pada saat bekerja.

Menurut Widyaningrum (2019: 3), dalam praktiknya tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu:

1) Memperlancar Proses Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa kecelakaan kerja dapat dikurangi dengan adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Karyawan dapat melakukan tugas rutin setelah

kesejahteraan fisik dan emosional mereka terjamin. Oleh karena itu, proses pekerjaan jadi tidak terganggu, terutama dalam hal durasi pekerjaan, serta hasil produknya akan menjadi lebih baik.

2) Membuat Rasa Aman Pada Karyawan

Hal ini mengindikasikan jika memiliki kebijakan dan infrastruktur kerja dengan sesuai akan membuat pekerja merasa lebih aman dan nyaman. Dimungkinkan untuk mengurangi kekhawatiran dan ketakutan sehingga para pekerja mengerjakan tugas mereka dengan serius dan sungguh – sungguh. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

3) Mengingatkan Karyawan Untuk Selalu Waspada Saat Bekerja

Hal ini menunjukkan bahwa pekerja memahami dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan setiap kali melakukan pekerjaannya. Selain itu, pekerja akan mengawasi praktik kerja standar. Karyawan akan menjadi lebih waspada dan berhati – hati dalam menjalankan tugasnya serta menggunakan peralatan kerja seaman mungkin.

4) Karyawan Patuh Terhadap Aturan dan Rambu – rambu Kerja

Dengan tujuan untuk peringatan atau isyarat supaya tetap waspada, perusahaan dapat mengatur rambu – rambu kerja pada berbagai lokasi. Kehadiran pedoman dan rambu – rambu ini akan berfungsi untuk mengingatkan pekerja. Rambu – rambu kerja harus terlihat jelas serta ditempatkan yang tidak ada penghalang sehingga semua karyawan dapat memahaminya.

5) Tidak Mengganggu Proses Kerja

Rencana K3 diharapkan tidak mengganggu aktivitas kerja pegawai. Dalam artian bahwa penggunaan alat keselamatan kerja tidak sampai mengganggu kegiatan kerja karyawan, meskipun rumit. Sebelum menggunakan peralatan kerja, karyawan harus disosialisasikan atau dilatih untuk menggunakannya. Bahkan

perlengkapan tertentu, seperti mobil, memerlukan sertifikasi, seperti Surat Izin Mengemudi (SIM) berdasarkan tingkatannya.

6) Menekan Biaya

Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan berupaya memangkas pengeluaran melalui program K3 untuk keselamatan dan kesehatan kerja. Pasalnya, kecelakaan kerja bisa ditekan berkat program K3. Maka dari itu karyawan perlu memanfaatkan tindakan pencegahan keselamatan dan peralatan kerja. Dengan begitu biaya kompensasi pekerja dan kesempatan kerja dipengaruhi oleh biaya kecelakaan kerja yang relatif rendah.

7) Menghindari Kecelakaan Kerja

Ini menyiratkan bahwa menaruh perhatian kepada rambu – rambu kerja yang baru dipasang adalah bagian dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan tempat kerja. Kemudian, untuk meminimalkan kecelakaan kerja, karyawan harus menggunakan Alat Perlindungan Kerja (APD) seaman mungkin dengan tetap berpegang pada pedoman yang telah ditetapkan. Kelalaian karyawan dalam menggunakan alat dan prosedur di tempat kerja, seperti tidak mengenakan perlengkapan keselamatan, rentan menjadi penyebab kecelakaan.

8) Menghindari Tuntutan Pihak – pihak Tertentu

Ini menyiratkan bahwa pihak perusahaan sering disalahkan jika terjadi sesuatu yang tidak menguntungkan, seperti kecelakaan kerja. Program K3 dapat mengurangi tuntutan pekerja akan keselamatan dan kesehatan kerja karena pekerja telah menyetujui peraturan yang berlaku di tempat kerja dan menyadari bahaya yang terkandung.

Mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi adalah tugas setiap karyawan. Baik karyawan maupun bisnis akan memperoleh keuntungan dari kepatuhan dalam memanfaatkan semua peralatan kerja dengan sebaik – baiknya. Perusahaan, di sisi lain,

memiliki tanggung jawab untuk menciptakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebaik mungkin, dengan melakukan proses pemantauan yang teratur. Untuk mencegah cedera pada pihak manapun, hal ini sangat diperlukan.

c. Usaha – usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara (2017: 162) beranggapan mengenai upaya – upaya yang dibutuhkan untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan cara berikut:

- 1) Kecelakaan akibat peledakan dan kebakaran diminimalisir dengan adanya Alat Pemadam Api Ringan (APAR) setidaknya di setiap lantai gedung dan sekitar lingkungan kerja. Fire hydrant sebagai terminal penyaluran air di tempat yang berpotensi terjadi percikan api dan kebakaran juga sangat diperlukan agar cepat tanggap ketika terjadi bencana.
- 2) Alat Perlindungan Diri (APD) diberikan kepada pegawai yang bekerja di situasi yang terpapar mesin berbahaya. Terutama dalam pekerjaan yang setiap waktunya berinteraksi dengan alat berat dan membahayakan keselamatan. Proteksi diri berupa pemakaian alat perlindungan diri sangat penting untuk diaplikasikan.
- 3) Mengendalikan suhu lingkungan, kelembaban, kualitas udara, penggunaan warna di tempat kerja, dan menyediakan pencahayaan yang cukup dan menenangkan.
- 4) Perusahaan harus rutin mengecek keadaan lingkungan kerja supaya penyakit kerja memiliki potensi yang kecil untuk timbul.
- 5) Menjaga keharmonisan, kebersihan, dan ketertiban di tempat kerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif yang menginspirasi karyawan.

d. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Pegawai

Beberapa faktor berikut menjelaskan mengapa kecelakaan kerja dan masalah kesehatan mungkin terjadi:

- 1) Keadaan di Tempat Kerja
 - a) Kurangnya perhitungan keamanan dalam menyusun dan menyimpan barang – barang dengan resiko berbahaya.
 - b) Sesak dan padatnya ruangan kerja.
 - c) Kesalahan dalam proses pembuangan sampah dan limbah.
 - 2) Pengaturan Sirkulasi Udara
 - a) Tempat kerja yang menjadi kumuh, berdebu serta terasa tak nyaman untuk ditinggali ketika pertukaran udara hanya sedikit.
 - b) Tidak dikondisikannya pengaturan suhu dan kelembaban udara.
 - 3) Penggunaan Alat Kerja
 - a) Pengaman yang kurang memadai dari penggunaan mesin dan alat elektroik.
 - b) Penerapan pengaman peralatan kerja yang tidak layak.
 - 4) Pengaturan Penerangan
 - a) Tingkat kesesuaian yang kurang dari pencahayaan dan pemanfaatan sumber cahaya.
 - b) Tidak cukupnya pencahayaan di ruang kerja yang mengakibatkan suasana ruangan yang redup.
 - 5) Kondisi Jasmani dan Rohani Pekerja
 - a) Kecacatan alat indera, ketidakstabilan stamina yang dihadapi oleh pegawai.
 - b) Karyawan dengan emosional yang kurang stabil, kepribadian yang rapuh, keterampilan kognitif dan perseptual yang buruk, motivasi kerja yang rendah, sikap yang sembrono, tidak akurat, dan sedikit pengalaman menggunakan fasilitas tempat kerja, terutama yang menimbulkan risiko bahaya.
- e. Pendekatan Sistem pada Manajemen Keselamatan Kerja
- Memikirkan tentang tujuan keselamatan kerja, metode dan alat yang digunakan, proses produk, dan desain tempat kerja adalah

langkah pertama dalam pendekatan sistem untuk manajemen keselamatan kerja (Mangkunegara, 2017). Setiap manajemen dan pengawasan pekerjaan harus memasukkan sasaran keselamatan kerja sebagai komponen inti. HRD memainkan peran penting dalam menerapkan pendekatan sistem untuk keselamatan di tempat kerja.

1) Penentuan Indikator Sistem

Menemukan cara untuk mengukur dampak penerapan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan kerja bagi karyawan merupakan langkah mendasar dalam penerapan sistem keselamatan kerja. Data kecelakaan harus dibandingkan dengan organisasi lain dan digunakan sebagai panduan. Trend dapat ditemukan dan keefektifan sistem dapat dipantau. Karakteristik ini berfungsi sebagai kriteria keselamatan di tempat kerja.

2) Menetapkan Protokol Manajemen Keselamatan Kerja

Komponen utama dari pendekatan sistem adalah komunikasi reguler dan tindak lanjut kecelakaan karyawan. Kemudian, melakukan kajian terhadap faktor – faktor penyebab kecelakaan, menaruh perhatian peraturan yang berlaku, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan saat itu.

3) Penyertaan Para Pengawas dalam Sistem Pelaporan

Setiap kecelakaan harus dilaporkan ke atasan saat itu juga ke departemen bagian kerusakan, yang juga harus diberitahu tentang kemungkinan alasan laporan tersebut. Akibatnya, pengawas dapat dengan cepat menerapkan tindakan perbaikan dan pencegahan di masa mendatang.

4) Penetapan Keselamatan Kerja sebagai Bagian dari Tujuan Kerja

Pembuatan kartu untuk penilaian keselamatan tempat kerja akan mempermudah pengawas lapangan untuk mencatat tiap kesalahan yang dilakukan karyawan dan memperhitungkannya sebagai bahan evaluasi kondisi dan prestasi kerja karyawan.

5) Mengedukasi Pekerja dalam Manajemen Keselamatan Kerja

Karyawan harus menerima pelatihan yang tepat tentang cara menggunakan peralatan kerja. Karyawan juga diinstruksikan untuk menggunakan peralatan keselamatan jika terjadi bencana di tempat kerja.

2. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy berkaitan dengan apa yang akan dilakukan orang dalam skenario tertentu di mana perilaku tersebut sangat bergantung pada timbal balik perilaku, lingkungan, dan kondisi kognitif (Feist & Feist, 2010). Untuk menghasilkan perilaku yang diinginkan dalam hidup, kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan perilaku mereka dikenal sebagai efikasi diri.

Bandura (1986, dalam Abdullah, 2019) mendefinisikan efikasi diri sebagai penilaian terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan suatu kinerja pada tingkat tertentu.. Efikasi diri berpengaruh terhadap keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan pada tingkat yang diperlukan akan menghasilkan hasil yang diharapkan lebih baik daripada ketidakpercayaan pada kemandirian seseorang untuk memenuhi tingkatan itu. Dalam hubungan organisasi, keyakinan diri pada seorang karyawan untuk dapat melakukan kerja tertentu tentunya akan dapat meningkatkan produktifitas kinerja yang akan mengakibatkan meningkatnya efektifitas perusahaan.

Menurut Mulyadi, Lisa dan Kusumastuti (2016: 38), efikasi diri mengacu pada perilaku seseorang dalam keadaan tertentu karena berkaitan dengan timbal balik antara lingkungan mereka dan kondisi kognitif mereka, terutama yang berkaitan dengan apakah mereka percaya bahwa mereka dapat melakukan sesuatu dengan baik atau tidak.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah suatu keyakinan diri yang muncul dari individu dalam menghadapi suatu hal yang ia rasa yakin dapat menyelesaikannya.

b. Sumber – sumber *Self Efficacy*

Dalam pandangan Bandura (dalam Mulyadi dkk., 2016: 38) perubahan tingkah laku adalah perubahan ekspektansi efikasi. Terdapat empat sumber yang dapat digunakan sendiri atau dalam kombinasi untuk mendapatkan, mengubah, meningkatkan, atau menurunkan efikasi diri, yaitu pengalaman performansi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarus (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan keadaan emosi (*emotional state*).

Bandura (dalam Astuti dan Gunawan, 2016), efikasi diri berkembang melalui empat sumber utama, yaitu:

1) *Mastery Experience*

Dapat disebut juga sebagai pengalaman langsung atau pencapaian prestasi di waktu lampau. Muretta (2004) dalam Astuti dan Gunawan (2016) berpendapat bahwa ketika seseorang memiliki pengalaman sukses, mereka cenderung mengharapkan hasil segera dan kian mudah berkecil hati saat gagal. Kegagalan dan beberapa tantangan diperlukan untuk mengembangkan manusia yang tangguh serta menanamkan gagasan pada manusia bahwa keberhasilan memerlukan upaya. Seseorang yang percaya dengan pencapaiannya mendorongnya untuk bangkit dan berusaha mencapai kesulitan. Kegagalan umum akan memiliki efek negatif yang lebih kecil setelah seseorang membangun rasa efikasi diri yang kuat dari serangkaian kemenangan. Ketika seseorang belajar melalui pengalaman bahwa kesulitan yang paling parah pun dapat diatasi dengan usaha yang konsisten, kegagalan masih dapat diatasi dalam beberapa kasus, yang dapat meningkatkan motivasi diri.

2) *Vicarious Learning*

Melewati pandangan manusia terhadap manusia lainnya, pengalaman manusia lain ditawarkan seperti pengalaman pengganti model sosial. Sebaliknya, melihat manusia lain gagal akan membuat mereka meragukan keahlian diri dan menyurutkan usaha yang dibuat.

3) *Verbal Persuasion*

Sumber pengetahuan ini memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak atau berperilaku. Orang tersebut memperoleh keyakinan bahwa dia dapat mengatasi tantangan yang terbentang di depan berkat persuasi verbal. Jika pengalaman negatif dialami saat berada di bawah tekanan dan gagal secara konsisten, pengaruh sugesti akan cepat memudar.

4) *Psychological States*

Proses pengambilan keputusan individu juga dipengaruhi oleh keadaan emosional mereka. Orang kadang menganggap ketegangan fisik dalam situasi stres sebagai tanda ketidakmampuan karena dapat merusak kemampuan seseorang untuk berfungsi di tempat kerja.

c. Aspek – aspek yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010: 88), berdasarkan tiga dimensi, akan ada variasi *self efficacy* di antara satu orang dengan yang lainnya, yaitu:

1) *Tingkat (level)*

Kesulitan pekerjaan ketika orang tersebut merasa mampu melakukannya adalah subjek dari dimensi ini. Efikasi diri tiap individu memiliki batasan di aktivitas yang ringan, sedang, atau bahkan berat, tergantung pada kapasitas yang dirasakan oleh tiap individu untuk memenuhi tuntutan perilaku di tiap peringkat kesulitannya. Dimensi ini memiliki percabangan untuk memilih perilaku yang dirasa mampu dilakukan dan menahan diri dari

aktivitas yang berada di luar kemampuan yang dirasakan seseorang.

2) Kekuatan (*strength*)

Seberapa kuat kepercayaan dan kemauan seseorang dalam melakukan sesuatu adalah bagaimana dimensi ini bekerja. Peristiwa yang tidak menguntungkan dapat dengan mudah menghancurkan harapan yang lemah. Di sisi lain, harapan yang konsisten memotivasi orang untuk terus berusaha. Meski mungkin ada pengalaman yang kurang menyenangkan. Dimensi ini biasanya memiliki hubungan terbalik yang kuat dengan tingkat, yaitu kepercayaan diri yang dirasakan untuk menyelesaikan pekerjaan menurun seiring meningkatnya kesulitan tugas.

3) Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan berbagai perilaku yang dilakukan orang ketika mereka merasa kompeten. Orang dapat memiliki kepercayaan diri dalam keterampilan mereka. Apakah itu mencakup berbagai keadaan dan kegiatan, atau terbatas pada beberapa hal tertentu saja.

Manusia pada dasarnya memiliki tingkatan *self efficacy* yang tinggi pada satu keadaan dan *self efficacy* yang rendah pada keadaan lainnya, menurut J. Feist dan G. Feist (2010). *Self efficacy* bervariasi dari keadaan ke keadaan, tergantung pada: (a) keterampilan yang dibutuhkan untuk berbagai kegiatan, (b) ada tidaknya orang lain, (c) tingkat persaingan antar orang, terutama jika mereka sebenarnya sangat pesaing yang ketat, (d) predisposisi diri sendiri terhadap kegagalan, dan (e) keadaan yang menyertai fisiologis lainnya, terkhusus pada keadaan ketika lelah, cemas, acuh tak acuh, atau sedih.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Defnisi kinerja bersumber dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya) yang diraih pada suatu individu. Dalam hal ini, kinerja mengacu pada prestasi individu ketika menjalankan tugas yang berlandaskan tanggung jawab yang diamanatkan oleh bisnis. Ini adalah hasil kerja yang baik kuantitas maupun kualitasnya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Silaen dkk. (2021) kinerja mengacu pada seorang pegawai yang berhasil baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan.

Menurut Marbawi (2016: 92) kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa besar kontribusi seorang karyawan kepada organisasi dalam hal kuantitas output, kualitas output, periode output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Widodo (2008) kinerja individu merupakan komponen hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja organisasi merupakan perpaduan antara kinerja individu dan kelompok.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Prestasi Kerja)

Keith Davis (1964 dalam Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), dimana kemampuan bisa didapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*), kemudian motivasi dapat didapat dari sikap (*attitude*) dan keadaan (*situation*).

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) dan kemampuan potensial (IQ). Oleh karena itu, akan lebih mudah bagi karyawan dengan IQ

di atas rata – rata (IQ 110–120) yang telah menerima pelatihan yang diperlukan untuk profesinya dan mahir dalam melakukan tugas sehari-hari untuk memenuhi ekspektasi kinerja. Maka dari itu karyawan harus ditugaskan ke proyek yang setara dengan bidang keahlian mereka.

2) Faktor Motivasi

Cara seorang pekerja mendekati situasi di tempat kerja menentukan tingkat motivasi mereka. Karyawan yang termotivasi berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Bangun (2012 dalam Marbawi, 2016) bahwa faktor guna mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dengan beberapa dimensi berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan. Menjelaskan volume pekerjaan yang dicapai individu atau organisasi secara teratur.
- 2) Kualitas kerja. Untuk menghasilkan kerja kaliber yang dibutuhkan oleh pekerjaan tertentu, setiap orang dalam organisasi harus memenuhi seperangkat kriteria.
- 3) Ketepatan waktu. Setiap proyek memiliki persyaratan unik, dan beberapa jenis pekerjaan bergantung pada pekerjaan lain dan harus diselesaikan tepat waktu.
- 4) Kehadiran. Beberapa tugas meminta karyawan untuk berada di tempat yang semestinya untuk diselesaikan pada waktu yang ditentukan.
- 5) Keahlian bekerjasama. Tidak semua tugas dapat dilakukan oleh satu individu. Kerjasama antar karyawan diperlukan karena beberapa bentuk pekerjaan mungkin membutuhkan dua orang atau lebih untuk menyelesaikannya.

c. Pengukuran dan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007) dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) ada tujuh indikator kinerja penting yang harus diamati yaitu:

- 1) Tujuan

Tujuan adalah keadaan yang dapat dicapai di masa depan. Fungsinya menunjukkan arah kinerja yang diperlukan untuk masa depan. Kinerja dilakukan sesuai dengan arahan ini guna meraih tujuan. Kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan.

2) Standardisasi

Standar sangat berguna dalam menentukan kapan suatu tujuan dapat dipenuhi. Ada beberapa standar yang menunjukkan apakah tujuan yang dikejar dapat diwujudkan. Tidak adanya standar akan membuat sulit individu untuk memahami kapan suatu tugas tercapai.

3) *Feedback*

Feedback atau umpan balik adalah analisa informasi dengan tujuan menentukan standar, kemampuan dan pencapaian tujuan kinerja. Kinerja akan dinilai sesuai dengan tingkat pencapaian kerja dan ini memungkinkan peningkatan kinerja.

4) Alat dan Sarana

Perusahaan dapat menggunakan sumber daya seperti fasilitas dan sarana untuk membantu dalam mencapai tujuan. Tugas dan tujuan kerja tertentu tidak dapat dipenuhi sebagaimana mestinya tanpa peralatan dan fasilitas. Tidak mungkin melakukan tugas tanpa alat.

5) Kompetensi

Kebutuhan utama untuk kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki seseorang untuk berhasil melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Pekerja harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik selain sekadar belajar tentang sesuatu. Pencapaian tujuan akan memerlukan kompetensi untuk melaksanakan tanggung jawab profesional.

6) Motif

Motif adalah kekuatan pendukung di balik sesuatu. Guna memberikan motivasi yang intensif kepada karyawan dalam bentuk insentif, memberikan sasaran, menetapkan target yang menantang, menetapkan standar yang terjangkau dan memberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan, termasuk waktu untuk melakukan pekerjaan.

7) Peluang

Peluang harus dimanfaatkan untuk meningkatkan prestasi kerja. Ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi persyaratan adalah dua elemen yang berkontribusi pada tidak adanya peluang untuk berprestasi.

Sedangkan menurut As'ad (2003) dalam Widodo (2015: 131) terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja, berupa:

1) *Subjective Procedure*

Proses ini melibatkan penilaian atau pertimbangan keterampilan kerja seseorang di depan rekan kerja, atasan, dan bawahan (kelompok kerja, kolega, pengamat luar dan diri sendiri). Proses ini terutama mengandalkan penilaian manusia, sehingga mengandung kekurangan yang disebabkan oleh manusia (*human error*).

- a) *Tipe Leniency*, adalah situasi di mana penilai sering memberikan skor tinggi kepada bawahan mereka.
- b) *Tipe Strictness*, yang terjadi ketika penilai sering memberikan nilai rendah kepada bawahannya.
- c) *Tipe Central Tendency*, terjadi ketika orang tidak mau memberi nilai tinggi kepada bawahannya.
- d) *Halo Effect Error*, yaitu kesalahan kesan keseluruhan penilai yang disebabkan oleh pengaruh pengalaman sebelumnya.
- e) *Personal Bias*, adalah jenis ketidaktepatan yang disebabkan oleh prasangka positif dan negatif.

2) *Direct Measures*

Tidak seperti metode terdahulu, metode ini berbeda dengan yang sebelumnya, menunjukkan bagaimana evaluator diharapkan untuk mempertimbangkan perilaku kerja bawahannya. Penilaian ini ada dua macam:

- a) Terkait dengan produksi, yaitu melibatkan kualitas produk dan unit – unit yang diproduksi.
- b) Terkait dengan *personal information* (informasi individu), seperti ketidakhadiran, kedatangan yang cepat, keluhan karyawan, waktu yang dihabiskan untuk mengerjakan tugas, dll.

3) *Proficiency Testing*

Adalah metode lain untuk menilai bakat karyawan. Dalam hal ini, kandidat tes diminta untuk mewakili posisinya secara jujur.

B. Landasan Teologis

1. Kinerja Karyawan

Secara Islam, kinerja yaitu upaya seseorang dalam mengembangkan amalan diri. Kinerja dapat diartikan sebagai pengamalan dari suatu nilai – nilai kepercayaan dan pemahaman yang ada pada diri manusia untuk menciptakan sesuatu yang bernilai dengan berlandaskan prinsip moral yang teguh (Zakaria, 2021). Prinsip kinerja dapat dijumpai dalam QS. Al – Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kaum di bumi; carilah karunia Allah SWT dan ingatlah Allah SWT banyak – banyak agar kamu beruntung”.

Dapat dipahami bahwa ayat tersebut menguraikan bahwa hakikat seorang muslim bekerja adalah untuk mencari ridha Allah SWT dan memperoleh keutamaan dari apa yang telah diraih oleh muslim itu.

Dengan berlandaskan tujuan kerja pada dua hal tersebut, maka kinerja yang baik akan dapat tercipta.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keadaan layak pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperlukan guna memajukan semangat kerja setiap umat, terkandung dalam QS. Ar Ra'd Ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ

“Baginya (manusia) ada malaikat – malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. mereka menjaganya atas perintah Allah SWT. Sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah SWT menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”

Penggalan ayat tersebut menguraikan bahwa semua tindakan yang dapat menimbulkan bahaya kecelakaan baik dari bentuk bahannya maupun kegiatannya sangat tidak dianjurkan untuk didekati. Ayat tersebut juga memberikan penjelasan rangkaian program yang harus dilaksanakan oleh semua orang yaitu dengan mencegah kecelakaan kerja dan berbuat kebaikan termasuk di dalamnya adalah melakukan tindakan keselamatan kerja serta mengikuti aturan yang telah dibuat.

3. Self Efficacy

Bandura (dalam Feist & Feist, 2010) berpendapat bahwa keyakinan *self efficacy* manusia akan menentukan tindakan yang akan mereka ambil, berapa banyak usaha yang akan mereka lakukan dalam usaha ini, berapa lama mereka akan bertahan melalui kesulitan dan kemunduran, dan seberapa besar keinginan mereka untuk bangkit kembali. Seperti dimaksudkan dalam QS. Fussilat ayat 30 berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْتَمُوا أَنزَلْنَاهُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةَ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

“Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat – malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu

merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.” (Fussilat : 30).

Dari ayat di atas dapat kita pahami bahwa rasa keyakinan diri berfungsi untuk mewujudkan karakter yang ada di dalam kepribadian diri, melakukan pengembangan terhadap individualitas, mendorong diri kita sehingga bisa mewujudkan suatu kesempurnaan untuk kebahagiaan khususnya bagi diri sendiri, baik kehidupan di dunia maupun di akhirat.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.” (Ali’ Imran : 139).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memberikan kemampuan kepada individu di bumi ini sesuai dengan kebutuhan dan porsinya. Allah juga memberikan manusia kemampuan yang lebih sempurna dibanding makhluk ciptaan-Nya yang lain, sehingga dalam menjalani suatu amanat harus dengan rasa keyakinan yang tinggi, karena Allah Maha Menepati Janji.

C. Kajian Pustaka

Penelitian ini dilakukan karena kinerja karyawan merupakan unsur penting bagi perusahaan sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan. Adamy (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pertimbangan tolak ukur karyawan dalam memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualitas hasil produksi, kuantitas produk, durasi produksi, presensi pada lingkungan kerja dan cara pandang kerjasama dalam tim. Dengan adanya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), di mana perusahaan dapat mengupayakan untuk membangun lingkungan bekerja secara aman dan nyaman, akan mewujudkan perasaan terlindungi pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang menjadikan kelancaran dalam aktivitas produksi dan kinerja karyawan dapat meningkat. Juga diimbangi dengan karyawan

yang berperan untuk selalu menerapkan proses K3 dalam melaksanakan pekerjaannya.

Serta adanya *self efficacy* atau efikasi diri, dimana para karyawan memiliki keyakinan diri dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berada di lingkungan perusahaan tersebut. Menurut Wirawan (2012) dalam Amaliya (2019), terdapat tiga faktor yang berpengaruh atas kinerja karyawan, yaitu faktor dalam karyawan, faktor dari dalam lingkungan organisasi dan faktor dari luar organisasi (Amaliya, 2019). Salah satu faktor dalam karyawan yang mempengaruhi kinerja yaitu *self efficacy* (Amaliya, 2019), dimana ketika karyawan memiliki *self efficacy* yang baik, maka akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya.

Tamimi dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan*”. Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa *self efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan secara positif (Tamimi, 2019).

HT dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep*” menunjukkan hasil penelitian bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (HT, 2015).

Mendawati dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Pegawai, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.*” Menunjukkan hasil bahwa variabel efikasi diri, pemberdayaan pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember (Mendawati, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu menjadi acuan penulis untuk dapat melaksanakan penelitian ini, sehingga penulis bisa meninjau teori yang digunakan sebagai bentuk perluasan keilmuan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan. (Skripsi oleh Inten Tamimi, 2019)	Variabel <i>self efficacy</i> , disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan.	<p>Persamaan: Variabel berupa <i>self efficacy</i> (X1) variabel Y berupa kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Lokasi, waktu dan obyek penelitian, variabel independen disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan teknik analisis regresi linear berganda.</p>
2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta. (Skripsi oleh Siti Hajar, 2019)	Variabel <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Pengaruh langsung <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	<p>Persamaan: Variabelnya berupa <i>self efficacy</i> (X1) dan variabel Y berupa kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Lokasi, waktu, obyek penelitian, dengan teknik analisis jalur, serta variabel independen budaya organisasi (X2) dan variabel intervening kepuasan kerja (Z) dengan teknik analisis regresi linear berganda</p>

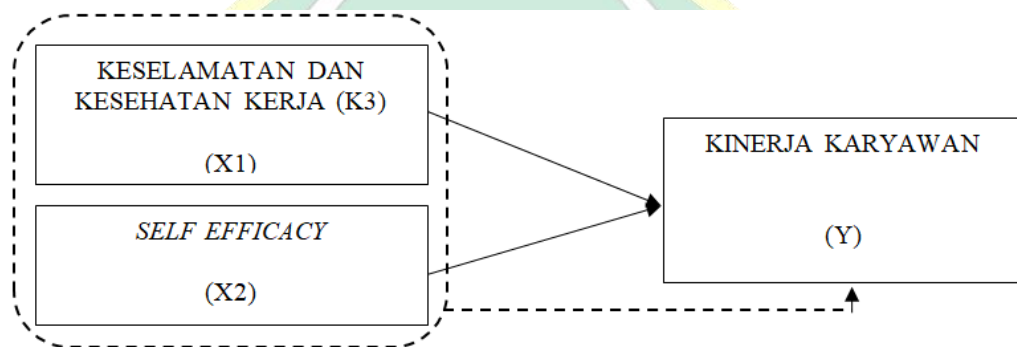
3	<p>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep (Skripsi oleh Multazam HT, 2015)</p>	<p>Variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan: Variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y)</p> <p>Perbedaan: Lokasi, waktu dan obyek penelitian, serta variabel independen berupa kesehatan kerja (X1) dan variabel keselamatan kerja (X2) dengan teknik analisis regresi linear berganda</p>
4	<p>Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Pegawai, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. (Skripsi oleh Wenny Mendawati, 2019)</p>	<p>Variabel efikasi diri, pemberdayaan pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.</p>	<p>Persamaan: Variabel independen berupa efikasi diri (X1) dan variabel dependen berupa kinerja pegawai (Y), dengan teknik analisis regresi linear berganda</p> <p>Perbedaan: Lokasi, waktu dan obyek penelitian, serta variabel independen berupa pemberdayaan pegawai (X2) dan budaya organisasi (X3)</p>
5	<p>Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Tonasa (Skripsi oleh Nurul An'ama, 2020)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif signifikan keselamatan kerja (X1), namun tidak terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Persamaan: Variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y)</p> <p>Perbedaan: Lokasi, waktu dan obyek penelitian, menggunakan analisis composite reliability, variabel independen berupa keselamatan kerja (X1) serta variabel dependen berupa kesehatan kerja (X2)</p>
6	<p>Pengaruh Persepsi</p>	<p>Hasil dari</p>	<p>Persamaan:</p>

	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Giling PG Kebon Agung Malang (Skripsi oleh Muhammad Zakariya, 2021)</p>	<p>penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan persepsi K3 (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Variabel independen berupa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) serta variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y)</p> <p>Perbedaan: Lokasi, waktu dan obyek penelitian, variabel independen disiplin kerja (X2) dengan teknik analisis regresi linear berganda</p>
7	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor (Jurnal oleh Agung Setia Nur Kholiq, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus, 2020)</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>Self Efficacy</i> (X1) dan <i>Self Esteem</i> (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dalam issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor.</p>	<p>Persamaan: Variabel independen berupa efikasi diri (X1) dan variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y)</p> <p>Perbedaan: Lokasi, waktu dan obyek penelitian, variabel <i>self esteem</i> (X2) dengan teknik analisis regresi linear berganda</p>
8	<p>Pengaruh Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Agro Muko Palm Oil Mill) (Skripsi oleh Meike Aryanti Fanda, 2020)</p>	<p>Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selama Pandemi Covid-19 di PT Agro Muko Palm Oil Mill.</p>	<p>Persamaan: Variabel independen berupa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) dan variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y)</p> <p>Perbedaan: Lokasi, waktu dan obyek penelitian, dengan teknik analisis regresi linear berganda</p>

D. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2015: 60) kerangka berpikir merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, berupa hubungan antar variabel independen dan dependen. Penelitian ini didasari oleh penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel independen berupa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy*, serta variabel dependen berupa kinerja karyawan.

Pada penelitian ini memiliki variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan *self efficacy* (X2) yang berpengaruh langsung (*direct effect*) terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

X1 = Variabel bebas 1, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X2 = Variabel bebas 2, yaitu *Self Efficacy*

Y = Variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan

—→ = Berpengaruh secara parsial

- - - -> = Berpengaruh secara simultan

E. Hipotesis

Hipotesis yaitu di mana rumusan masalah penelitian yang telah diberikan berupa pertanyaan mempunyai solusi temporer (Sugiyono, 2015). Dinyatakan temporer karena solusi yang ditawarkan baru berdasarkan teori yang bersangkutan dan belum terbukti empiris hingga lewat pengumpulan data. Tanggapan teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dibanding yang empiris juga merupakan pengertian dari hipotesis. Berdasarkan hasil

rancangan dari kerangka penelitian, maka hipotesis yang akan diuji ialah seperti berikut ini:

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini mendukung penelitian Zakariya (2021), HT (2015) dan Fanda (2020) yang menjelaskan bahwa variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mendukung pengembangan kemandirian dan kondisi psikologis karyawan. Berdasarkan teori dari penelitian di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Hal ini mendukung penelitian Hajar (2019) dan Tamimi (2019) dengan kesimpulan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari teori di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Terdapat pengaruh yang positif antara *self efficacy* dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian oleh Amiruddin (2016) memberi kesimpulan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini dapat melandasi hipotesis sebagai berikut:

H3 = Terdapat pengaruh yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan macamnya, penelitian diklasifikasikan ke bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015: 147) menyatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkannya dengan variabel lain. Model penelitian kuantitatif yaitu teknik penelitian yang bersumber atas sifat positif yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi berkarakteristik. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2021: 16).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian bertempat di PT. Sinar Tambang Arthalestari yang berkedudukan di Kecamatan Ajibarang, Banyumas.

2. Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung pada bulan September 2022 sampai dengan Desember 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah pemerataan yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah dipastikan oleh penulis guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Siyoto dan Sodik, 2015: 55). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sinar Tambang Arthalestari sejumlah 475 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah cakupan kecil dari hasil penentuan populasi yang ditujukan kepada obyek/subyek penelitian dengan upaya agar populasi dapat terwakili (Siyoto dan Sodik, 2015: 56). Teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa *non probability sampling* berupa *accidental sampling*. *Non probability sampling* dimaksudkan sebagai teknik *sampling* tanpa memberi peluang bagi tiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2021: 131). Sedangkan teknik *accidental sampling* merupakan pengambilan sampel berlandaskan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan penulis dapat digunakan sebagai sampel, bila spesifikasi individu yang ditemui itu cocok sebagai sumber data. (Sugiyono, 2021: 133).

Karena ukuran anggota populasi dalam penelitian ini dapat diketahui, yaitu karyawan PT. Sinar Tambang Arthalestari, maka penentuan sampel ditentukan dengan rumus *Slovin* (Sugiyono, 2021: 137).

$$n = 1 \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Tolerir kesalahan sampel (10%)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapat jumlah sampel minimum yang harus dicapai yaitu sebanyak:

$$n = \frac{475}{1 + 475 \cdot (0,1)^2} = \frac{475}{5,75} = 82,6 \text{ atau dibulatkan menjadi } 85 \text{ orang.}$$

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Menurut Isna & Wardo (2013) variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Menurut hubungannya, penelitian ini diklasifikasikan kedalam hubungan *multivariate*, di mana terdapat hubungan antara tiga atau lebih variabel, yakni antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Terdapat tiga variabel yang akan dianalisis,

yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *self efficacy* dan kinerja karyawan. Variabel tersebut terbagi menjadi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel independen (bebas)

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015: 69). Variabel independen dilambangkan dengan X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan *self efficacy* (X2).

2. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015: 69). Variabel dependen dilambangkan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Mathis dan Jackson (2009) dalam Amiruddin (2016))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab kesehatan, keselamatan dan keamanan. 2. Komitmen dan budaya keselamatan organisasi. 3. Komite-komite keselamatan. 4. Pelatihan keselamatan dan komunikasi. 5. Motivasi keselamatan karyawan. 6. Inspeksi, investigasi kecelakaan dan evaluasi. 	<i>Likert</i>
<i>Self Efficacy</i> (Brown dkk. (2008) dalam Fatimah 2017))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu. 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. 3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. 4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan. 5. Yakin dapat menyelesaikan 	<i>Likert</i>

	permasalahan di berbagai situasi.	
Kinerja Karyawan (Mangkunegara (2011) dalam Amiruddin (2016))	1. <i>Quality of work</i> (kualitas pekerjaan) 2. <i>Promptness</i> (ketepatan waktu) 3. <i>Initiative</i> (prakarsa) 4. <i>Capability</i> (kemampuan) 5. <i>Communication</i> (komunikasi)	<i>Likert</i>

E. Sumber Data

Pengambilan sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang telah diamati, dialami atau direkam jejak berkaitan dengan suatu peristiwa yang paling dekat dengan kebenaran (Walliman, 2011: 69). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan angket kuisisioner kepada responden berupa karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari secara tatap muka dan online (melalui *google form*) dengan harapan memberikan respon atas angket kuisisioner tersebut.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang didapat lewat perantara, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2021: 194). Data sekunder dalam hal ini diperoleh melalui dokumen dari sumber kedua yang terkait dengan sumber daya manusia di PT. Sinar Tambang Arthalestari.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dimana pengumpulan data dilakukan dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dengan harapan responden dapat memberikan tanggapan atas daftar tersebut (Sugiyono, 2021: 199). Kuesioner yang digunakan dalam

penelitian ini dibagikan secara tatap muka dan *online*. Metode pengisian *online* menggunakan bantuan digital berupa *Google Form*, dengan cara menginput pernyataan kuesioner secara *online* melalui platform *Google Form* kepada responden penelitian.

Dalam pengukuran data penelitian digunakan skala *Likert*. Skala *Likert* menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2021: 146). Peneliti mengambil jalan praktis dengan menggunakan angket yang diharapkan dapat mempermudah informan untuk mengisi jawaban karena solusi jawaban sudah tersedia, sehingga tidak dibutuhkan durasi panjang dalam menjawab angket. Akan disediakan pilihan jawaban dengan memberikan skor nilai masing – masing pada setiap unit pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pengukuran nilai Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Skor Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Setelah hasil dari alat ukur Skala *Likert* didapat, peneliti kemudian menggunakan kategorisasi statistik hipotetik untuk mengkategorikan subjek ke dalam tiga kriteria, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Statistik hipotetik merupakan teknik rerata dan deviasi standar yang dipakai sebagai bahan penyusunan titik kategori yang didapatkan dari alat ukur (Azwar, 2012). Statistik hipotetik terdiri dari *Mean* (M) dan *Standard Deviation* (SD) yang nantinya akan menjadi dasar penilaian skor kategorisasi.

2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data secara dokumentasi dimaksudkan menghimpun data keperluan yang diperoleh secara langsung dari PT. Sinar Tambang Arthalestari sebagai data pendukung, seperti sejarah pembentukan perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen – dokumen pendukung lainnya yang membantu kelancaran penelitian skripsi.

3. Observasi

Observasi dilakukan guna mengetahui skema karakteristik subyek (manusia), objek (benda) atau kejadian yang sistematis dengan melakukan eksplorasi menyeluruh pada sebuah kondisi tertentu (Sujarweni, 2014). Teknik observasi dilaksanakan dengan mendatangi PT. Sinar Tambang Arthalestari untuk mengetahui aktivitas bisnis yang dilakukan oleh sumber daya di dalam pabrik.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil analisis deskriptif kuantitatif ditampilkan dengan menggunakan tendensi sentral dan persentase. Langkah analisis deskriptif kuantitatif pada data-data instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mentabulasi Jawaban

Setelah mendapatkan jawaban dari responden selanjutnya peneliti melakukan tabulasi jawaban untuk memudahkan proses analisis data. Hasil jawaban dari responden dibuat tabulasi dengan mengubah pilihan jawaban responden menjadi skor 1, 2, atau 3 sesuai pada tabel Skor Instrumen Penelitian.

2. Mencari Jumlah Skor

Masing – masing butir pertanyaan direkapitulasi nilai yang didapatkan untuk dicari jumlah skornya. Cara yang digunakan adalah dengan mengalikan frekuensi (jawaban) pada masing – masing kolom dengan angka yang telah ditentukan pada Tabel Skor Instrumen Penelitian.

3. Menghitung Persentase

Langkah selanjutnya adalah menganalisis data yang diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami. Guna mempermudah pengklasifikasian data penelitian ini, digunakan Penilaian Acuan Norma (PAN) karena penilaian responden dikaitkan dengan alat yang sama akan dibuat dalam 3 kategori. Kategori – kategori tersebut adalah Rendah,

Sedang dan Tinggi. Di bawah ini adalah pengkategorian dari 3 acuan batas norma, yaitu:

Tabel 3.3 Norma Batas Pengkategorian Nilai

Kategori	Rendah	$X < (M - 1SD)$
	Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$

Sumber: Azwar, 2012

Keterangan:

X = Total jawaban responden

M = *Mean*

SD = Standar Deviasi

Tabel inilah yang menjadi dasar interpretasi nilai yang didapatkan dari jawaban responden berdasarkan kuesioner. Dari data yang sudah terkumpul dihitung nilai persentasenya. Rumus yang digunakan untuk mengubah skor ideal menjadi skor skala 100 adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan:

P = Persentase tingkat kesesuaian/kebutuhan

F = Frekuensi yang muncul (jumlah jawaban responden)

N = Jumlah frekuensi (jumlah responden)

Untuk mengolah data primer yang didapatkan melalui angket/kuisisioner, penulis menggunakan teknis analisis data melalui uji statistik. Adapun uji statistik tersebut yaitu:

1. Uji Persyaratan Analisis, berupa:
 - a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur dengan menggunakan evaluator saat melakukan kegiatan evaluasi yang difungsikan untuk mengukur persoalan akurasi, konsisten dan stabilitas sehingga hasil pengukuran mencapai keakuratan sesuai dengan data yang diukur (Siyoto dan Sodik, 2015: 71).

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan atas ketepatan instrumen dalam proses pengukuran, ketelitian hasil ukur dan keakuratan apabila diberlakukan pengukuran ulang (Azwar, 2015 dalam Siyoto dan Sodik, 2015: 76). Karena desain penelitian berbentuk angket dan skalanya bertingkat, maka rumus *Alpha Cronbach* dapat diberlakukan dalam pengujian.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pernyataan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varian total

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Statistik *Spearman* mengukur hubungan antara dua variabel di mana kedua variabel tersebut diukur dengan skala ordinal sebagai minimal, sehingga objek yang sedang diteliti dapat diurutkan dalam dua seri tingkatan (Ma'sumah, 2019: 103). Analisis ini bertujuan guna mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan *self efficacy* (X2) dengan kinerja

karyawan (Y) secara parsial. Perhitungan yang dapat digunakan dapat dilihat dalam rumus berikut (Sugiyono, 2012):

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan : ρ = Koefisien korelasi *Rank Spearman*
 n = Jumlah sampel yang diteliti
 $\sum d^2$ = Total kuadrat selisih antar ranking

Tanda + (plus) dan – (minus) dinyatakan sebagai arah korelasi. Untuk korelasi sejajar menggunakan tanda plus, di mana kenaikan nilai X diikuti dengan kenaikan nilai Y. Sedangkan untuk korelasi lawan arah dinyatakan dengan tanda minus, yang diartikan makin rendah nilai Y atau penurunan nilai X diikuti penurunan nilai Y. Harga r dan ρ akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi (nilai r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2012

b. Koefisien *Konkordinasi* Kendall's W

Diperlukan Koefisien Konkordansi Kendal W dalam mencari hubungan *multivariate*, di mana terdapat korelasi antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel berskala ordinal (Isna dan Wardo, 2013: 285) dengan perhitungan berikut:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} k^2 (N^3 - N)}$$

Keterangan:

W	= koefisien <i>konkordinasi</i> kendal W
S	= jumlah kuadrat diviasi observasi dari Man R_j . jadi $S = \sum (R_j - \frac{\sum R_j}{N})^2$
K	= banyak himpunan <i>ranking</i> yang diberikan
R_j	= jumlah <i>ranking</i> yang diberikan
N	= banyak objek atau individu yang diberi ranking
$\frac{1}{12} k^2 (N^3 - N)$	= jumlah maksimum yang mungkin dicapai deviasi kuadrat, yaitu jumlah S yang dapat terjadi dengan adanya kecocokan sempurna diantara k <i>ranking</i>

c. Analisis Regresi Ordinal

Pengukuran dengan model analisis regresi ordinal dilakukan ketika variabel dari data yang digunakan berbentuk skala pengukuran ordinal. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskriptif dan dengan tujuan untuk mempermudah menganalisis dan mengetahui perilaku karyawan. Data ordinal dengan *Skala Likert* STS (1), TS (2), CS (3), S (4), SS (5) jika diubah skalanya menjadi interval maka skor interval akan mirip sama urutannya dengan skor asli ordinal yang berkolerasi sebesar 99%. Jadi data asli ordinal sama dengan interval dan dapat dianggap interval.

Tujuan dari analisis ini yaitu untuk menghasilkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen dan dependen (Isna & Wardo, 2013: 302). Teknik analisis regresi ordinal ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel prediktor berupa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* dengan variabel respon yaitu kinerja karyawan. Rumus regresi ordinal dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$\text{logit}(p_1) = \log \frac{p_1}{1-p_1} = \alpha_1 + \beta'X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2) = \log \frac{p_1 + p_2}{1-p_1-p_2} = \alpha_1 + \beta'X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) = \log \frac{p_1 + p_2 + \dots + p_k}{1-p_1-p_2-\dots-p_k} = \alpha_1 + \beta'X$$

Keterangan :

p_1	= probabilitas rendah
$p_1 + p_2$	= probabilitas sedang
$p_1 + p_2 + p_3$	= probabilitas tinggi

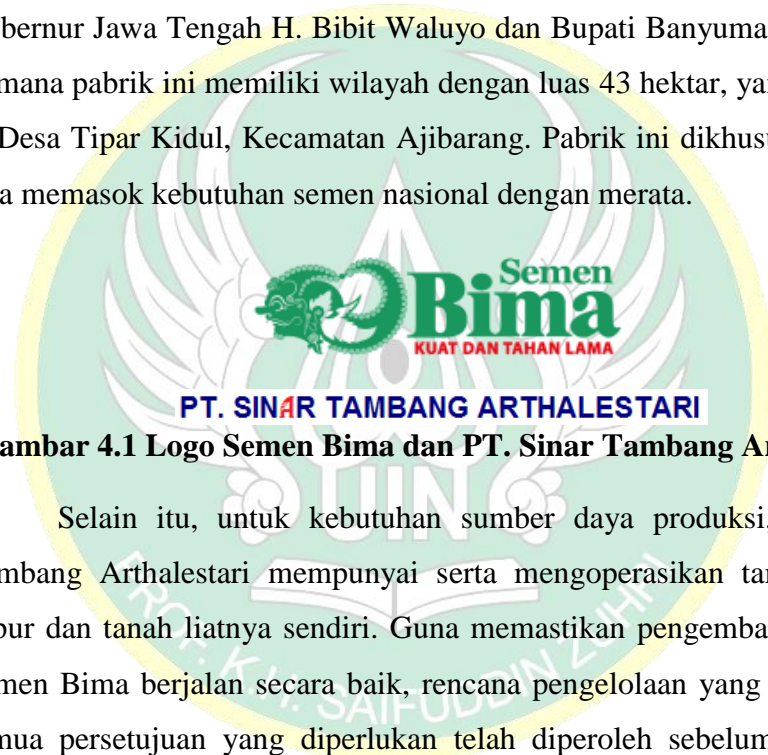
BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Sinar Tambang Arthalestari

PT. Sinar Tambang Arthalestari merupakan pemilik dan produsen Semen bermerk “Bima”. Peletakan batu pertama (*ground breaking*) untuk Pabrik Semen Bima pada tanggal 8 Oktober 2012 dilakukan oleh Gubernur Jawa Tengah H. Bibit Waluyo dan Bupati Banyumas Mardjoko, di mana pabrik ini memiliki wilayah dengan luas 43 hektar, yang berlokasi di Desa Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang. Pabrik ini dikhususkan untuk bisa memasok kebutuhan semen nasional dengan merata.



Gambar 4.1 Logo Semen Bima dan PT. Sinar Tambang Arthalestari

Selain itu, untuk kebutuhan sumber daya produksi, PT. Sinar Tambang Arthalestari mempunyai serta mengoperasikan tambang batu kapur dan tanah liatnya sendiri. Guna memastikan pengembangan pabrik Semen Bima berjalan secara baik, rencana pengelolaan yang matang dan semua persetujuan yang diperlukan telah diperoleh sebelum konstruksi dapat dimulai. PT. Sinar Tambang Arthalestari memegang sejumlah izin pengelolaan tambang dan pengembangan pabrik, berupa: IUP eksplorasi dari Bupati Banyumas; Izin Usaha Pertambangan (IUP) atau rekomendasi teknis usaha pertambangan eksplorasi mineral bukan logam dari Gubernur Jateng; izin prinsip penanaman modal dari Badan Koordinasi Penanaman Modal; perubahan izin lokasi pembangunan pabrik dari BPMPP Kabupaten Banyumas, dan dokumen – dokumen lain yang diperlukan.

Sebagai pengorganisasi serta investor, PT. Sinar Tambang Arthalestari juga telah mendapatkan izin kelayakan lingkungan hidup kegiatan pembangunan pabrik semen terpadu, di mana kehadiran pabrik tersebut telah sesuai dengan Rencana Pengelolaan Lingkungan Hidup, Rencana Pemantauan Lingkungan Hidup (RKL-RPL) serta RTRW Kabupaten Banyumas. Pembangunan pabrik Semen Bima merupakan proyek nasional yang sangat didukung oleh Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI). Diharapkan dengan adanya pabrik Semen Bima dapat memberikan manfaat lanjutan bagi pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat setempat, terkhusus di wilayah Kecamatan Ajibarang dan Kabupaten Banyumas. Juga memperkuat peran pembangunan nasional secara umum.

Hingga Mei 2016, Semen Bima akan menggandeng 22 toko distributor untuk menjangkau seluruh Pulau Jawa. Semen Bima sejauh ini telah tersedia di sekitar 20.000 toko di Pulau Jawa. Motto PT. Sinar Tambang Arthalestari yaitu “Partner terbaik untuk bahan bangunan Anda”.

2. Visi dan Misi PT. Sinar Tambang Arthalestari

a. Visi

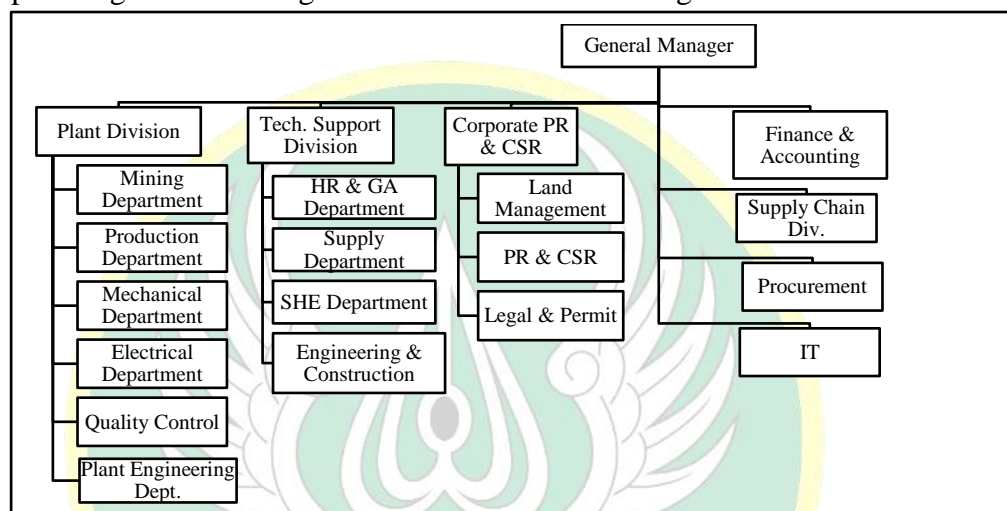
“Menjadi produsen bahan bangunan berbahan dasar semen dengankonsistensi dan kualitas terbaik dan berkontribusi positif terhadap perkembangan pemangku kepentingan dan lingkungan”.

b. Misi

- 1) Menyediakan bahan bangunan berbahan dasar semen yang kuat, terpercaya dan ramah lingkungan yang didukung oleh fasilitas pabrik yang modern.
- 2) Fokus pada kepuasan pelanggan-pelanggan dan didukung oleh karyawan yang professional, berdedikasi dan inovatif.
- 3) Melestarikan komitmen yang kuat untuk perbaikan secara terus – menerus dan pengembangan yang berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi

Tujuan utama setiap perusahaan adalah untuk memastikan operasi pabrik yang berkelanjutan. Setiap departemen dalam bisnis diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan kepadanya, dan struktur organisasi mengontrol bagaimana fungsi seperti sumber daya manusia dikoordinasikan. Seorang direktur utama bertanggung jawab atas posisi teratas dalam struktur organisasi seperti pada bagan struktur organisasi di PT. Sinar Tambang Arthalestari.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Sinar Tambang Arthalestari

4. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan sebagai proses awal dari pengadaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat berhubungan dengan pihak tertentu melalui perekrutan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial, memungkinkan sejumlah besar pencari kerja untuk mengetahui perusahaan, yang pada akhirnya akan menentukan apakah mereka pasti bekerja atau tidak. Dengan rekrutmen, diharapkan calon pekerja yang berkualitas akan mengetahui lowongan yang dibutuhkan oleh bisnis.

Perekrutan sumber daya manusia di PT. Sinar Tambang Arthalestari diadakan sebelum pabrik mulai berproduksi. Prosedur perekrutan dilakukan dengan sistem terbuka, di mana perusahaan

mengidentifikasi karyawan potensial dengan menyebarkan informasi melalui keluarga, tetangga, dan daerah di dalam dan sekitar Distrik Ajibarang. Sedangkan sumber perekrutan dilakukan secara internal dan eksternal. Sumber internal berasal dari karyawan yang dipindahtugaskan dari pabrik utama yang berpusat di Jakarta. Sumber eksternal berasal dari pelamar kerja yang mencalonkan diri untuk bekerja di perusahaan berdasarkan kualifikasi tertentu. Metode rekrutmen eksternal dilakukan dengan mempromosikan perusahaan kepada warga dan sekolah di kecamatan Ajibarang dan sekitar perusahaan. Hasilnya, lamaran yang masuk menjadi bervariasi.

Seleksi dilakukan perusahaan untuk menyesuaikan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kebutuhan kerja. Karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari melakukan proses seleksi dengan cara tes tertulis, tes lapangan dan tes wawancara yang dilakukan di kantor pusat yaitu Jakarta.

b. Pengembangan Karyawan

Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Perusahaan melakukan pengembangan karyawan dengan menggunakan metode praktis (*on the job*) dimana perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya melalui workshop pelatihan yang dilakukan selama 6 bulan dan setelah itu dilepas untuk bekerja sendiri. Karyawan mendapat manfaat dari hasil pelatihan karena mereka yang awalnya kurang pengetahuan memperolehnya melalui instruksi dan praktik langsung, dan mereka yang tidak memiliki keahlian pengoperasian mesin menjadi ahli. Manfaat dari *on the job training* adalah memberikan pengalaman langsung dalam kondisi kerja nyata di lapangan.

Perusahaan juga rutin melakukan training tiap dua minggu sekali yang diikuti oleh karyawan di seluruh departemen. Hal ini berguna untuk menambah pengetahuan pengalaman bagi karyawan. Meski trainingnya bukan sesuai departemen yang mereka tempati,

namun pengetahuan yang didapatkan akan bermanfaat suatu saat ketika karyawan akan dirotasi atau dipindahtugaskan ke departemen lain.

c. Kompensasi

Karyawan menerima kompensasi dari PT. Sinar Tambang Arthalestari sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas tenaga kerja mereka sesuai aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. PT. Sinar Tambang Arthalestari juga memiliki aturan tersendiri yang dibuat berdasarkan kinerja tenaga kerja. Karyawan diberi kompensasi dengan cara lain, seperti melalui tunjangan hari raya, tunjangan kehadiran, tunjangan shift malam, makan siang, dan uang lembur, selain kompensasi tetap atau gaji tetap. Adanya kompensasi semacam ini dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang ada karena karyawan akan dibayar sesuai dengan seberapa baik mereka melakukan tugasnya dan seberapa puas mereka dengan hasilnya.

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dicapai dengan menumbuhkan rasa persaudaraan antara petinggi dan karyawan, karyawan dan karyawan lainnya, dengan menjunjung tinggi komunikasi timbal balik antar karyawan, dengan melibatkan karyawan secara konsisten dalam pengambilan keputusan, dan dengan menawarkan dukungan dalam bentuk pelatihan kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya.

e. Kesejahteraan Karyawan

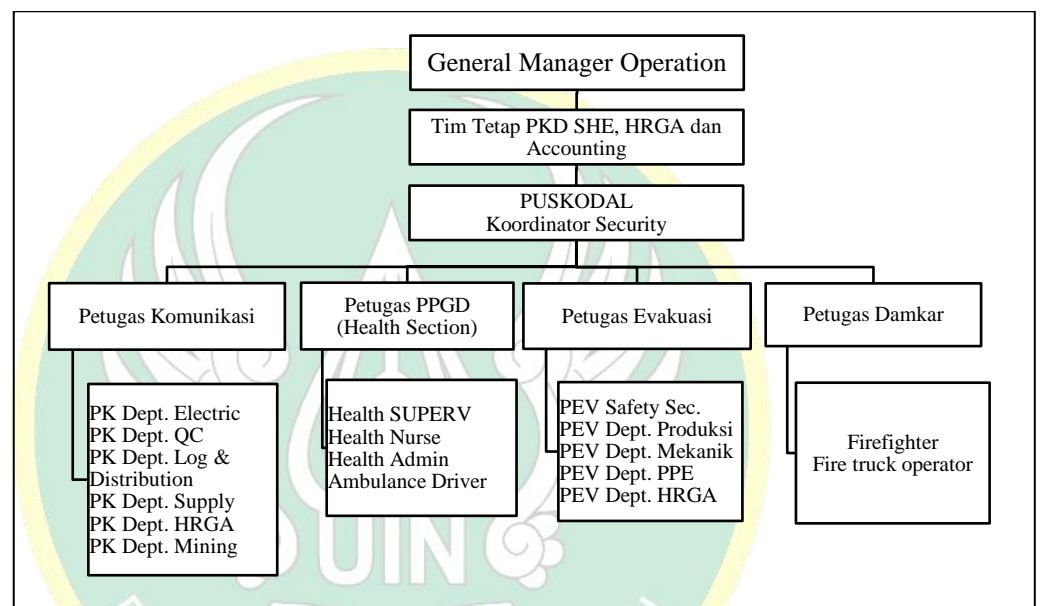
Penyediaan sarana transportasi seperti mobil, sepeda motor, dan sepeda digunakan untuk memudahkan pelaksanaan tugas sehari – hari karena lokasi pabrik semen dinilai cukup luas, begitu pula dengan area pertambangan yang letaknya jauh dari lokasi pabrik. Dengan adanya fasilitas kendaraan ini akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Fasilitas tempat tinggal juga

dimiliki oleh *departemen head* untuk mempermudah transit dan dekat dengan perusahaan. Karyawan yang akan melakukan perjalanan bisnis juga sudah difasilitasi termasuk sewa mobil, supir, uang saku, dan uang makan.

f. Perlindungan dan Kesehatan Kerja

Ketentuan ini terdapat di dalam Perjanjian Kerja Bersama yang diterbitkan oleh PT. Sinar Tambang Arthalestari.

1) Struktur Organisasi Pengendalian Keadaan Darurat



Gambar 4.3 Struktur Organisasi Pengendalian Keadaan Darurat

2) Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Pengamatan (K3LP)

PT. Sinar Tambang Arthalestari menerbitkan Prosedur Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Sistem Manajemen Lingkungan (SML) dan Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) yang dilaksanakan oleh Departemen Head, Section Head/Superintendent, Foreman hingga karyawan pelaksana, sesuai dengan tingkatannya masing – masing, sesuai dengan dasar hukum Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 87. Hal ini berfungsi sebagai

investasi perusahaan dan diharapkan agar lingkungan kerja di perusahaan dapat aman, sehat, efisien dan produktif. Tujuan penerapan SMK3 adalah untuk membantu para pelaku bisnis menerapkan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang menjadi persyaratan masyarakat dunia.

3) Instruksi Kerja Basic Safety

Ketetapan ini dibuat dengan landasan dasar pada Undang – undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970. Instruksi Kerja dibuat untuk memberikan bekal ilmu kepada karyawan terutama berkaitan dengan konsep dasar sehingga pekerja dapat mengenali dan deteksi dini darimana dan bagaimana insiden itu dapat terjadi. *Basic Safety* dikeluarkan oleh *Safety Section* dari Departemen SHE (*Safety, Health and Environment*) dan disahkan oleh *Technical Support Division Manager*.

Intruksi ini berisikan yang berisi pokok – pokok berupa; Penanganan bahaya; Tanggap bahaya kebakaran dan kewaspadaan menghadapi keadaan darurat; Tindakan disiplin; Alat perlindungan diri perorangan; Cara menangani barang; Tangga dan perancah; Keselamatan kerja pada pekerjaan listrik; Prosedur keselamatan untuk menghidupkan dan mematikan mesin; Pelindung mesin; Pekerjaan pengelasan dan pembakaran; Sand blasting; Keselamatan kerja di kantor.

4) Program BPJS

- Seluruh karyawan diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dengan mengikuti aturan dan undang – undang yang ada. Program tersebut meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kematian (JK).
- Perusahaan akan mengikutsertakan seluruh karyawan dan istri serta maksimum 3 (tiga) orang anak dalam program BPJS kesehatan sesuai dengan aturan dan undang – undang yang ada.

5) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- Sarana dan prasarana disediakan oleh perusahaan berdasarkan aturan dan undang – undang yang dibuat.
- Ketertiban, keamanan, kebersihan, keselamatan kerja di lingkungan kerjanya wajib untuk ikut dijaga oleh seluruh karyawan.
- Perusahaan memberikan satu pasang sepatu, kacamata, pelindung telinga, masker, jas hujan dan helm keselamatan kerja dan dapat diganti yang baru sesuai aturan yang berlaku.
- Karyawan diwajibkan mengikuti upaya kegiatan kesehatan kerja yang dibiayai perusahaan berupa pemeriksaan menyeluruh (*general check up*) setiap dua tahun sekali dan pemeriksaan tidak menyeluruh (*non general check up*) setiap satu tahun sekali.

g. Kedisiplinan Karyawan

PT. Sinar Tambang Arthalestari memberlakukan disiplin karyawan dengan melakukan sistem penghapusan tunjangan kehadiran apabila karyawan tidak berangkat tepat waktu sesuai jam kerja perusahaan.

h. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian kerja dilakukan apabila karyawan memasuki masa pension di usia 55 tahun, setelah itu manajemen berhak memperpanjang atau menghentikan proses kerja karyawan. Jika dirasa masih memiliki potensial, maka perusahaan akan memperpanjang masa kontrak dengan jangka waktu setahun. Untuk karyawan yang melakukan pelanggaran hingga memperburuk citra perusahaan, manajemen akan memberi surat peringatan dan *punishment*. Namun jika dirasa pelanggarannya terlalu berat, maka karyawan akan diberhentikan dari perusahaan.

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dimaksudkan guna memberikan rincian berkelanjutan mengenai temuan penelitian. Responden penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Sinar Tambang Arthalestari yang telah ditentukan melalui perhitungan sampel sebanyak 85 responden. Dengan mendapat karakteristik dari penyebaran kuesioner sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Usia

Didapatkan rentang umur responden dalam keterangan berikut:

Tabel 4.1 Responden Menurut Usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
≤ 20 tahun	0	0.00%
21 – 30 tahun	25	29.4%
31 – 40 tahun	42	49.4%
41 – 50 tahun	10	11.8%
> 50 tahun	8	9.41%
Jumlah	85	100.00%

Berdasarkan keterangan diketahui bahwa usia responden yang dijadikan subjek penelitian yang berusia ≤20 tahun terdiri dari 0 orang atau 0%, usia 21 – 30 tahun berjumlah 25 orang atau 29.4%, usia 31 – 40 tahun berjumlah 42 orang atau 49.4%, usia 41 – 50 tahun berjumlah 10 atau 11.8% dan usia >50 tahun berjumlah 8 orang atau 9.41%.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Didapatkan jenis kelamin responden dalam keterangan berikut:

Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki – laki	74	87.06%
Perempuan	11	12.94%
Jumlah	85	100.00%

Berdasarkan keterangan di atas, diketahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin berupa 74 orang laki – laki atau 87.06% dan 11 orang perempuan atau 12.94%.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Didapatkan pendidikan terakhir responden dalam keterangan berikut:

Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Presentase
SD	0	0.00%
SMP	0	0.00%
SMA	55	64.71%
Diploma 3	7	8.24%
Strata 1/Sarjana	22	25.88%
Strata 2/Magister	1	1.18%
Jumlah	85	100.00%

Berdasarkan data di atas, diketahui pendidikan terakhir responden yang dijadikan subjek penelitian terdiri dari 55 orang tamatan SMA/ sederajat atau 64.71%, 7 orang tamatan D3 atau 8.24%, 22 orang tamatan S1 atau 25.88% dan 1 orang tamatan S2 atau 1.18%.

4. Responden Berdasarkan Departemen

Didapatkan departemen yang diduduki responden dalam keterangan berikut:

Tabel 4.4 Responden Menurut Departemen

Keterangan	Jumlah	Presentase
Mining	20	23.53%
SHE	13	15.29%
Quality Control	17	20.00%
PPE	6	7.06%
Security	10	11.76%
Produksi	19	22.35%
Jumlah	85	100.00%

Berdasarkan data di atas, diketahui jumlah responden berdasarkan departemen yang didudukinya terdiri dari 20 orang dari Departemen Mining atau 23.53%, 13 orang dari Departemen SHE atau 15.29%, 17 orang dari Departemen QC atau 20.00%, 6 orang dari Departemen PPE, 10 orang dari Departemen Security atau 11.76% dan 19 orang dari Departemen Produksi atau 22.35%.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Persyaratan Analisis, berupa:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menerangkan sebuah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan tujuan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Fatonah, Sanapiah & Febrilia, 2017). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui statistik olahan data yang meliputi perhitungan rata – rata, nilai tengah, nilai variansi dan standar deviasi.

Tabel 4.5 Data Hasil Descriptive Statistics Variabel K3, Self Efficacy dan Kinerja Karyawan

		Statistics		
		X1_Total	X2_Total	Y_Total
N	Valid	85	85	85
	Missing	0	0	0
Mean		24.45	24.34	23.52
Std. Deviation		2.113	2.946	2.946
Variance		4.464	8.680	8.681
Range		9	12	12

Sumber: Data Diolah SPSS 2022

Dari hasil data *Statistics* dengan perhitungan analisis deskriptif, maka dapat diketahui:

- 1) Diketahui data dari hasil *Descriptive Statistics* bahwa nilai *Standard Deviation* dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) adalah 2,11 dan *mean*-nya adalah 24,45. Perhitungan berikut dapat dilakukan dengan menggunakan data ini.

Tabel 4.6 Data Hasil Kategori Skor Pada Variabel K3

Nilai		Kategori		
M – 1SD	M + 1SD	Rendah	Sedang	Tinggi
22	27	$X1 < 22$	$22 \leq X1 < 27$	$X1 \geq 27$

Dapat diketahui dari data tersebut bahwa nilai M – 1SD dari variabel X1 adalah 22 dan nilai M + 1SD adalah 27. Hasil data penelitian dikelompokkan menjadi tiga kategori skor, berupa rendah, sedang dan tinggi. Variabel X1 akan dikategorikan rendah

ketika $X1 < 22$, kategori sedang didapat ketika $22 \leq X1 < 27$ dan kategori tinggi didapat ketika $X1 \geq 27$. Sehingga pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ($X1$) didapatkan hasil bahwa kategori dengan kriteria rendah sebanyak 5 responden, kategori dengan kriteria sedang sebanyak 65 responden dan kategori dengan kriteria tinggi sebanyak 15 responden.

- 2) Diketahui dari hasil *Descriptive Statistics* bahwa nilai *Standard Deviation* dari variabel *self efficacy* ($X2$) adalah 2,94 dan *mean*-nya adalah 24,34. Perhitungan berikut dapat dilakukan dengan menggunakan data ini.

Tabel 4.7 Data Hasil Kategori Skor Pada Variabel *Self Efficacy*

Nilai		Kategori		
M – 1SD	M + 1SD	Rendah	Sedang	Tinggi
21	27	$X2 < 21$	$21 \leq X2 < 27$	$X2 \geq 27$

Dapat diketahui dari data tersebut bahwa nilai M – 1SD dari variabel $X1$ adalah 21 dan nilai M + 1SD adalah 27. Kategori rendah didapat ketika $X2 < 21$, kategori sedang didapat ketika $21 \leq X2 < 27$ dan kategori tinggi didapat ketika $X2 \geq 27$. Sehingga pada variabel *self efficacy* ($X2$) didapatkan hasil bahwa kategori dengan kriteria rendah sebanyak 9 responden, kategori dengan kriteria sedang sebanyak 57 responden dan kategori dengan kriteria tinggi sebanyak 19 responden.

- 3) Diketahui dari hasil *Descriptive Statistics* bahwa nilai *Standard Deviation* dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 2,94 dan *mean*-nya adalah 23,52. Perhitungan berikut dapat dilakukan dengan menggunakan data ini.

Tabel 4.8 Data Hasil Kategori Skor Pada Variabel Kinerja Karyawan

Nilai		Kategori		
M – 1SD	M + 1SD	Rendah	Sedang	Tinggi
21	27	$Y < 21$	$21 \leq Y < 27$	$Y \geq 27$

Dapat diketahui dari data tersebut bahwa nilai $M - 1SD$ dari variabel Y adalah 21 dan nilai $M + 1SD$ adalah 27. Kategori rendah didapat ketika $Y < 21$, kategori sedang didapat ketika $21 \leq Y < 27$ dan kategori tinggi didapat ketika $Y \geq 27$. Sehingga pada variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa kategori dengan kriteria rendah sebanyak 17 responden, kategori dengan kriteria sedang sebanyak 55 responden dan kategori dengan kriteria tinggi sebanyak 13 responden.

b. Uji Validitas

Menurut Bloor (2007, dalam Siyoto dan Sodik, 2015) validitas adalah salah satu ciri yang menandai bahwa hasil uji penelitian terolah dengan baik. Dimungkinkan untuk menilai validitas studi atau mengukur akurasi dari dua sudut: dari perspektif tes secara keseluruhan dan dari perspektif item sebagai komponen tes yang penting. Validitas tes hasil belajar atau akurasi pengukuran dapat dinilai dari dua sudut: dari perspektif ujian secara keseluruhan dan dari perspektif item sebagai komponen tes yang penting. Memanfaatkan rumus korelasi *Product Moment* untuk analisis butir di mana setiap nilai butir soal dikaitkan dengan penjumlahan seluruh butir soal sebagai metode pengujian validitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1	0,318	0,213	Valid
X2	0,685	0,213	Valid
X3	0,692	0,213	Valid
X4	0,549	0,213	Valid
X5	0,688	0,213	Valid
X6	0,627	0,213	Valid

Sumber: data diolah SPSS

Melalui olahan data pada tabel 4.9 diraih kesimpulan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisioner mengenai variabel Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (K3) dalam penelitian ini dinyatakan valid atas dasar r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X7	0,807	0,213	Valid
X8	0,817	0,213	Valid
X9	0,884	0,213	Valid
X10	0,747	0,213	Valid
X11	0,624	0,213	Valid
X12	0,889	0,213	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 2022

Menurut hasil tabel 4.10 memiliki kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam kuisioner mengenai variabel *self efficacy* dalam penelitian ini dinyatakan valid atas dasar r hitung $>$ r tabel

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Y01	0,673	0,213	Valid
Y02	0,941	0,213	Valid
Y03	0,867	0,213	Valid
Y04	0,686	0,213	Valid
Y05	0,619	0,213	Valid
Y06	0,903	0,213	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 2022

Menurut tabel 4.11 memiliki kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam kuisioner mengenai variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid atas dasar r hitung $>$ r tabel.

c. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2012, dalam Siyoto dan Sodik, 2015) reliabilitas berkaitan dengan seberapa akurat instrumen mengukur objek yang diuji, seberapa akurat temuan pengukurannya, dan seberapa akurat bila dilakukan pengukuran berulang.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Ket
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,603	6	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,885	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,878	6	Reliabel

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Dari hasil olahan data pada tabel 4.12, kesimpulan yang bisa didapat ialah seluruh item dalam variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *self efficacy* dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini didasarkan atas nilai Cronbach Alpha masing – masing variabel lebih besar daripada 0.6. Sehingga semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Dalam korelasi *Rank Spearman*, akan diinformasikan tentang hubungan antara variabel independen dan variabel dependen mengenai penelitian, dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai *sig.* (2-tailed) > 0,05 maka Hipotesis diterima
- 2) Jika nilai *sig.* (2-tailed) < 0,05 maka Hipotesis ditolak

Sedangkan untuk melihat tingkat keeratannya maka dapat menggunakan kualifikasi:

Tabel 4.13 Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Berikut didapatkan hasil uji *Rank Spearman* pada penelitian.

Tabel 4.14 Data Hasil Uji SPSS Rank Spearman

			Correlations		
			K3	Self Efficacy	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	K3	Correlation Coefficient	1.000	.465**	.356**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.001
		N	85	85	85
	Self Efficacy	Correlation Coefficient	.465**	1.000	.576**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	85	85	85
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.356**	.576**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	.
		N	85	85	85

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

Dari tabel di atas, maka dapat dilakukan interpretasi output dengan hasil berikut:

- 1) Diketahui dari hasil perhitungan data bahwa nilai *Sig.* (2-tailed) variabel K3 (X1) sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan atau berarti antara variabel K3 (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dan dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

H1: Terdapat pengaruh yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan.

Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,356 yang berarti memiliki tingkat kekuatan korelasi yang rendah. Angka tersebut bernilai positif sehingga memiliki hubungan searah, artinya semakin baik K3 (X1) maka kinerja karyawan (Y) juga akan semakin baik.

- 2) Diketahui dari hasil perhitungan data bahwa nilai *Sig.* (2-tailed) variabel *self efficacy* (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan atau berarti antara variabel *self efficacy* (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dan dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

H2: Terdapat pengaruh yang positif antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan.

Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,576 yang berarti memiliki tingkat kekuatan korelasi yang sedang. Angka tersebut bernilai positif sehingga memiliki hubungan searah, artinya semakin tinggi *self efficacy* (X2) maka kinerja karyawan (Y) juga akan semakin meningkat.

b. Koefisien *Konkordinasi* Kendall's W

Uji Kendall's W diberlakukan untuk mengetahui keselarasan dari nilai-nilai sampel yang diujikan. Pengambilan keputusan didasarkan ketika nilai signifikansi $> 0,05$ maka Hipotesis akan ditolak dan ketika nilai signifikansi $< 0,05$ maka Hipotesis akan diterima. Hasil uji Kendall's W dari penelitian ini dapat dilihat pada olahan data berikut:

Tabel 4.15 Data Hasil Uji Ranks Kendall's W

Ranks	
	Mean Rank
K3	2.08
Self Efficacy	2.08
Kinerja Karyawan	1.84

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Pada bagian *Ranks*, dihasilkan peringkat atau *Mean Rank* dari ketiga variabel penelitian, dimana *Mean Rank* dari K3 (X1) sebesar 2,08; *Mean Rank* dari *self efficacy* (X2) sebesar 3,08; dan *Mean Rank* dari kinerja karyawan (Y) sebesar 1,84.

Tabel 4.16 Data Hasil Uji Signifikan Kendall's W

Test Statistics	
N	85
Kendall's W ^a	.054
Chi-Square	9.116
df	2
Asymp. Sig.	.010

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Dari hasil output *Test Statistic* di atas memperlihatkan nilai Kendall's W sebesar 0,054 mengindikasikan bahwa data yang diujikan memiliki tingkat keselarasan yang sangat lemah. Tampak hasil *Test Statistic Chi-Square* hitung sebesar 9,116, nilai df atau *degree of freedom* sebesar 2 dan nilai probabilitas kumulatif atau *Asymp. Sig.*, yaitu 0,010. Karena nilai probabilitas kumulatif, yakni $0,010 < 0,050$, maka hipotesis ketiga (H3) diterima.

H3: Terdapat pengaruh yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *self efficacy* dengan kinerja karyawan.

c. Analisis Regresi Ordinal

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi ordinal. Pengukuran dengan model analisis regresi ordinal dilakukan ketika variabel dari data yang digunakan berbentuk skala pengukuran ordinal yang didapat dengan menggunakan alat ukur *Skala Likert* dengan 5 kategori (Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju). Setelah hasil dari alat ukur *Skala Likert* didapatkan, peneliti kemudian menggunakan kategorisasi statistik hipotetik untuk mengkategorikan subjek ke dalam tiga kriteria, berupa rendah, sedang dan tinggi. Kategorisasi ini bertujuan untuk melihat keadaan variabel yang akan diteliti. Pemanfaatan analisis regresi ordinal khususnya untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil statistik analisis regresi ordinal:

1) Regresi Ordinal Parsial

- a) Hasil uji Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan

Tabel 4.17 Data Hasil Uji Regresi Ordinal Variabel K3

Warnings

There are 2 (22,2%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Diketahui terdapat 2 *cells* pada tabulasi silang antara variabel independen K3 (X1) dan frekuensi nol variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Ordinal Case Processing

Summary Variabel K3

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	17	20.0%
	Sedang	55	64.7%
	Tinggi	13	15.3%
K3	Rendah	5	5.9%
	Sedang	65	76.5%
	Tinggi	15	17.6%
Valid		85	100.0%
Missing		0	
Total		85	

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Output selanjutnya adalah *Case Processing Summary*. Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa banyaknya data yang diolah berjumlah 85 data. Data tersebut terolah dengan baik, terlihat dari nilai 100% *valid* dan 0 *missing*. Dalam olahan data yang dilakukan pada 85 responden, didapat bahwa kinerja karyawan (Y) pada kategori rendah sebanyak 17 orang (20%), kinerja karyawan pada kategori sedang sebanyak 55 orang (64,7%) dan kinerja karyawan pada kategori tinggi sebanyak 13 orang (15,3%). Untuk variabel K3 (X1) didapat kategori rendah sebanyak 5 orang (5,9%), kategori sedang sebanyak 65 orang (76,5%) dan tinggi sebanyak 15 orang (17,6%).

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Ordinal Model Fitting

Information Variabel K3

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	26.779			
Final	15.409	11.370	2	.003

Link function: Logit.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Tabel *Model Fitting Information* berfungsi untuk mengetahui tingkat ke-signifikan-an dari model regresi ordinal. Untuk dasar pengambilan keputusan yaitu ketika nilai *Sig.* > *alpha* (0,05) maka model tidak signifikan dan sebaliknya. Dari hasil tabel di atas, terdapat perolehan nilai signifikansi sebesar 0,003, di mana menunjukkan bahwa variabel K3 dapat memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Ordinal Goodness-of-Fit

Variabel K3

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	1.320	2	.517
Deviance	2.188	2	.335

Link function: Logit.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Tabel *Goodness of Fit* memberikan informasi uji kesesuaian model dengan data. Pengambilan keputusan didasarkan ketika nilai *Sig.* > *alpha* (0,05) maka model signifikan dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Pearson* sebesar 1,320 dengan tingkat signifikansi 0,517 dan nilai *Deviance* sebesar 2,188 dengan tingkat signifikansi 0,335. Data yang dikumpulkan sesuai dengan harapan model regresi ordinal yang digunakan, menunjukkan bahwa model tersebut layak untuk diterapkan. Kedua nilai signifikansi > 0,05 mendukung kesimpulan ini.

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Ordinal Pseudo R-Square

Variabel K3

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.125
Nagelkerke	.151
McFadden	.075

Link function: Logit.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Dalam tabel *Pseudo R-Square*, diberikan informasi mengenai seberapa besar pengaruh variabel independen kepada variabel dependennya. Besarnya nilai tersebut dapat dilihat pada *Nagelkerke* yang memberikan nilai tertinggi yaitu 0,151. Nilai tersebut bermakna bahwa variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 15,1%. Sedangkan selebihnya yaitu 84,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Ordinal Parameter Estimates Variabel K3

Parameter Estimates							
	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Threshold [Y = 1]	-2.906	.634	21.018	1	.000	-4.148	-1.664
[Y = 2]	.541	.517	1.094	1	.296	-.473	1.555
Location [X1=1]	-3.345	1.105	9.164	1	.002	-5.511	-1.179
[X1=2]	-1.545	.619	6.229	1	.013	-2.758	-.332
[X1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Pada tabel *Parameter Estimate* dijelaskan pengaruh masing – masing koefisien regresi dengan pengambilan keputusan yang berdasarkan jika nilai *Sig.* < *alpha* (0,05) maka model signifikan. Interpretasi pada bagian parameter dilakukan dengan cara membandingkan kategori rendah dan sedang dengan *baselinenya* yaitu kategori tinggi. Dari data di atas menunjukkan bahwa penggunaan variabel K3 (X1) pada kategori rendah dibandingkan penggunaan variabel K3 pada kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig*: 0,002) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -3,345. Sedangkan variabel K3 dengan kategori sedang dibandingkan dengan variabel K3 kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig*: 0,013) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -

1,545. Kesimpulan yang dapat diraih berdasarkan *baseline* dengan nilai *estimate* -3,345 dan -1,545 yaitu semakin rendah K3 yang diterapkan oleh PT. Sinar Tambang Arthalestari maka akan semakin menurunkan kinerja karyawannya dan sebaliknya.

b) Hasil uji *self efficacy* dengan kinerja karyawan

Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Ordinal Variabel *Self Efficacy*

Warnings

There are 2 (22,2%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Diketahui terdapat 2 *cells* pada tabulasi silang antara variabel independen *self efficacy* (X2) dan frekuensi nol variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Ordinal Case Processing Summary Variabel *Self Efficacy*

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	17	20.0%
	Sedang	55	64.7%
	Tinggi	13	15.3%
Self Efficacy	Rendah	9	10.6%
	Sedang	57	67.1%
	Tinggi	19	22.4%
Valid		85	100.0%
Missing		0	
Total		85	

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Berdasarkan tabel *Case Processing Summary* di atas, dijelaskan bahwa banyaknya data yang diolah berjumlah 85 data. Data tersebut terolah dengan baik, terlihat dari nilai 100% *valid* dan 0 *missing*. Dalam olahan data yang dilakukan pada 85 responden, didapat bahwa kinerja karyawan (Y) dalam kategori rendah sebanyak 17 orang (20%), kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 55 orang (64,7%) dan kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 13 orang (15,3%). Untuk variabel *self efficacy* (X2) didapat kategori rendah

sebanyak 9 orang (10,6%), kategori sedang sebanyak 57 orang (67,1%) dan tinggi sebanyak 19 orang (22,4%).

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Ordinal Model Fitting
Information Variabel *Self Efficacy*

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	50.019			
Final	13.439	36.580	2	.000

Link function: Logit.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Berdasarkan hasil hitung di atas, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *self efficacy* dapat memberikan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Ordinal Goodness-of-Fit
Variabel *Self Efficacy*

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	.502	2	.778
Deviance	.903	2	.637

Link function: Logit.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Pearson* sebesar 0,502 dengan tingkat signifikansi 0,778 dan nilai *Deviance* sebesar 0,903 dengan tingkat signifikansi 0,637. Kedua nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan sesuai dengan prediksi model regresi ordinal yang digunakan sehingga model layak digunakan.

Tabel 4.27 Hasil Uji Regresi Ordinal Pseudo R-Square
Variabel *Self Efficacy*

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.350
Nagelkerke	.421
McFadden	.242

Link function: Logit.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Dalam tabel *Pseudo R-Square*, diberikan informasi mengenai seberapa besar pengaruh variabel independen kepada variabel dependennya. Besarnya nilai tersebut dapat dilihat pada *Nagelkerke* yang memberikan nilai tertinggi yaitu 0,421. Nilai tersebut bermakna bahwa variabel independen yaitu *self efficacy* (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1%. Sedangkan selebihnya yaitu 57,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Ordinal Parameter Estimates Variabel *Self Efficacy*

Parameter Estimates							
	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Threshold [Y = 1]	-3.878	.688	31.771	1	.000	-5.226	-2.529
[Y = 2]	.270	.458	.349	1	.555	-.627	1.168
Location [X2=1]	-5.959	1.264	22.214	1	.000	-8.438	-3.481
[X2=2]	-2.157	.642	11.283	1	.001	-3.416	-.898
[X2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Dari data *Parameter Estimates* di atas menunjukkan bahwa penggunaan variabel *self efficacy* (X2) pada kategori rendah dibandingkan penggunaan variabel *self efficacy* pada kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sig: 0,000) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -5,959. Sedangkan variabel *self efficacy* dengan kategori sedang dibandingkan dengan variabel *self efficacy* kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sig: 0,001) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -2,157. Kesimpulan yang dapat diraih berdasarkan *baseline* dengan nilai *estimate* -5,959 dan -2,157 yaitu semakin rendah penerapan *self efficacy* di PT. Sinar Tambang

Arthalestari maka akan semakin menurunkan kinerja karyawannya dan sebaliknya.

2) Regresi Ordinal Simultan

Hasil pengujian regresi ordinal variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan *self efficacy* (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.29 Hasil Uji Regresi Ordinal

Warnings

There are 5 (27,8%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Diketahui terdapat 5 *cells* pada tabulasi silang antara K3 (X1), *self efficacy* (X2) dan frekuensi nol kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.30 Hasil Uji Regresi Ordinal Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kinerja Karyawan	Rendah	17	20.0%
	Sedang	55	64.7%
	Tinggi	13	15.3%
K3	Rendah	5	5.9%
	Sedang	65	76.5%
	Tinggi	15	17.6%
Self Efficacy	Rendah	9	10.6%
	Sedang	57	67.1%
	Tinggi	19	22.4%
Valid		85	100.0%
Missing		0	
Total		85	

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Dari tabel *Case Processing Summary* di atas, dijelaskan bahwa banyaknya data yang terolah berjumlah 85 data. Data tersebut terolah dengan baik, terlihat dari nilai 100% *valid* dan 0 *missing*.

Dari hasil data 85 responden, dapat diketahui kinerja karyawan (Y) dalam kategori rendah sebanyak 17 orang (20%), kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 55 orang (64,7%) dan kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 13

orang (15,3%). Untuk variabel K3 (X1) didapat kategori rendah sebanyak 5 orang (5,9%), kategori sedang sebanyak 65 orang (76,5%) dan tinggi sebanyak 15 orang (17,6%). Untuk variabel *self efficacy* (X2) didapat kategori rendah sebanyak 9 orang (10,6%), kategori sedang sebanyak 57 orang (67,1%) dan tinggi sebanyak 19 orang (22,4%).

Tabel 4.31 Hasil Uji Regresi Ordinal Model Fitting Information

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	63.662			
Final	20.644	43.018	4	.000

Link function: Logit.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 dan *self efficacy* dapat memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.32 Hasil Uji Regresi Ordinal Goodness-of-Fit

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	2.310	6	.889
Deviance	2.802	6	.833

Link function: Logit.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Tabel *Goodness-of-Fit* menunjukkan uji kesesuaian model dengan data. Nilai *Pearson* sebesar 2,310 dengan signifikansi 0,889 ($> 0,05$) dan *Deviance* sebesar 2,802 dengan signifikansi 0,833 ($> 0,05$). Hal ini berarti model sesuai dengan data empiris atau model layak digunakan.

Tabel 4.33 Hasil Uji Regresi Ordinal Pseudo R-Square

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.397
Nagelkerke	.478
McFadden	.284

Link function: Logit.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Berdasarkan *output Pseudo R-Square* dapat diketahui bahwa variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi K3 dan *self efficacy* sebesar 0,478 atau 47,8%.

Tabel 4.34 Hasil Uji Regresi Ordinal Parameter Estimates

		Parameter Estimates					95% Confidence Interval	
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 1]	-4.219	.798	27.947	1	.000	-5.784	-2.655
	[Y = 2]	.199	.557	.127	1	.721	-.893	1.290
Location	[X1=1]	-2.703	1.231	4.821	1	.028	-5.115	-.290
	[X1=2]	-.198	.757	.069	1	.793	-1.682	1.286
	[X1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=1]	-6.102	1.354	20.303	1	.000	-8.756	-3.448
	[X2=2]	-1.935	.749	6.682	1	.010	-3.403	-.468
	[X2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: Data Primer SPSS 2022

Menurut hasil olahan data pada *Parameter Estimates* tersebut, dapat dilihat bahwa K3 (X1) dalam kategori rendah dibandingkan dengan K3 yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sig: 0,028) dengan nilai estimates sebesar -2,703. Sedangkan K3 dalam kategori sedang dibandingkan dengan K3 kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sig: 0,793) dengan nilai *estimates* sebesar -0.198. Makna yang bisa diambil berdasarkan baseline dengan nilai *estimates* -2,703 dan -0.198 adalah semakin rendah K3 yang diterapkan oleh PT. Sinar Tambang Arthalestari maka akan semakin menurunkan kinerja karyawannya dan sebaliknya.

Hasil dari *Parameter Estimates* penggunaan variabel *self efficacy* (X2) pada kategori rendah dibandingkan penggunaan variabel *self efficacy* pada kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sig: 0,000) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -6,102. Sedangkan variabel *self efficacy* dengan kategori sedang dibandingkan dengan variabel *self efficacy*

kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sig: 0,010) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -1,935. Kesimpulan yang dapat diraih berdasarkan *baseline* dengan nilai *estimate* - 6,102 dan -1,935 yaitu semakin rendah penerapan *self efficacy* di PT. Sinar Tambang Arthalestari maka akan semakin menurunkan kinerja karyawannya dan sebaliknya.

D. Penyajian Data dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari akan dapat diketahui berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Skor 1 untuk tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk tanggapan Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk Cukup Setuju (CS), skor 4 untuk Setuju (S) dan skor 5 untuk Sangat Setuju (SS). Berikut hasil tanggapan responden pada masing-masing variabel dan pernyataan penelitian: Adapun peneliti membagi kriteria mean ke dalam 3 (tiga) kelas, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.35 Kriteria Nilai Mean

Nilai Mean	Kriteria
0 – 33	Rendah
34 – 66	Sedang
67 – 100	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Dari kriteria tersebut, dapat ditentukan mengenai tingkat capaian responden pada setiap variabel sebagai berikut:

- a. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tabel 4.36

Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

VAR	STS	TS	CS	S	SS	N	SKOR	MEAN	TCR	KAT
X01	0	5	16	61	3	85	317	3,73	74,59	Tinggi
X02	0	0	2	48	35	85	373	4,39	87,76	Tinggi
X03	0	0	2	60	23	85	361	4,25	84,94	Tinggi
X04	0	0	7	58	20	85	353	4,15	83,06	Tinggi
X05	0	0	12	57	16	85	344	4,05	80,94	Tinggi
X06	0	5	19	42	19	85	330	3,88	77,65	Tinggi
Rata - rata							346	4,07	81,49	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Dari hasil perhitungan data di atas, diketahui bahwa tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu Setuju (S). Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) memiliki nilai tingkat capaian responden sebesar 81,49% di mana artinya variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi dan memiliki pengaruh yang baik dalam proses pelaksanaannya.

b. Variabel *Self Efficacy*

Tabel 4.37

Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel *Self Efficacy*

VAR	STS	TS	CS	S	SS	N	SKOR	MEAN	TCR	KAT
X07	0	0	13	46	26	85	353	4,15	83,06	Tinggi
X08	0	0	11	56	18	85	347	4,08	81,65	Tinggi
X09	0	1	11	56	17	85	344	4,05	80,94	Tinggi
X10	0	0	24	47	14	85	330	3,88	77,65	Tinggi
X11	0	0	6	62	17	85	351	4,13	82,59	Tinggi
X12	0	0	16	49	20	85	344	4,05	80,94	Tinggi
Rata - rata							345	4,06	81,14	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Dari hasil perhitungan data di atas, diketahui bahwa tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu Setuju (S). Variabel *self efficacy* (X2) memiliki nilai tingkat capaian responden sebesar 81,14% di mana artinya variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi dan memiliki pengaruh yang baik dalam proses pelaksanaannya.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.38
Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja
Karyawan

VAR	STS	TS	CS	S	SS	N	SKOR	MEAN	TCR	KAT
Y01	0	0	13	58	14	85	341	4,01	80,24	Tinggi
Y02	0	0	18	46	21	85	343	4,04	80,71	Tinggi
Y03	0	2	18	54	11	85	329	3,87	77,41	Tinggi
Y04	0	0	41	37	7	85	306	3,60	72,00	Tinggi
Y05	0	0	13	63	9	85	336	3,95	79,06	Tinggi
Y06	0	0	17	47	21	85	344	4,05	80,94	Tinggi
Rata - rata							333	3,92	78,39	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Dari hasil perhitungan data di atas, diketahui bahwa tanggapan yang paling banyak dipilih oleh responden yaitu Setuju (S). Variabel kinerja karyawan memiliki nilai tingkat capaian responden sebesar 78,39% di mana artinya variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi dan memiliki pengaruh yang baik dalam proses pelaksanaannya.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan melalui penyebaran kuisioner secara online kepada para responden, dapat disimpulkan nilai *mean* (rata – rata) tiap variabel yang tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 4.39 Nilai Mean Variabel

Variabel	N	Mean
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	85	81,41
<i>Self Efficacy</i>	85	81,18
Kinerja Karyawan	85	78,35

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Melihat pada hasil olah data tersebut memperlihatkan di mana variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai *mean* atau TCR (Tingkat Capaian Responden) terbesar yaitu sebanyak 81,41% dan variabel *self efficacy* memiliki nilai *mean* sebesar 81,18%. Sementara itu, untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai *mean* sebesar 78,35%.

Didapat kesimpulan dari hasil kriteria bahwa tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *self efficacy* dan kinerja karyawan pada

responden memiliki tingkat kriteria yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan *Superintendent* Departemen Produksi yaitu Bapak Daniel yang menyatakan bahwa secara ketepatan waktu dapat dikatakan karyawan mampu menyelesaikan sesuai dengan target yang dianjurkan perusahaan, meskipun secara kuantitas kinerja karyawan belum mencapai maksimal karena beberapa faktor baik dari internal karyawan maupun eksternal di perusahaan, serta dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang diteliti oleh peneliti.

2. Pembahasan Penelitian

a. Peringkat Masing – masing Variabel

Berdasarkan hasil uji regresi ordinal, pada *output Case Processing Summary* menunjukkan jumlah data yang dianalisis sebanyak 85 responden dan tidak memiliki kategori *missing*. Pada kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Sinar Tambang Arthalestari, didapat bahwa untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) memiliki hasil kondisi variabel kategori rendah sebanyak 5 variabel (5,9%), kategori sedang sebanyak 65 variabel (76,5%) dan tinggi sebanyak 15 variabel (17,6%). Pada kondisi variabel *self efficacy* (X2) di PT. Sinar Tambang Arthalestari didapat bahwa untuk variabel *self efficacy* (X2) memiliki hasil kondisi variabel kategori rendah sebanyak 9 variabel (10,6%), kategori sedang sebanyak 57 variabel (67,1%) dan tinggi sebanyak 19 variabel (22,4%). Pada kondisi variabel kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari didapat bahwa untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hasil kondisi variabel kategori rendah sebanyak 17 variabel (20%), kategori sedang sebanyak 55 variabel (64,7%) dan kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 13 variabel (15,3%).

b. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Tambang Arthalestari

Setelah dilaksanakan perhitungan antara variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel terikat yaitu

kinerja karyawan hasil uji Korelasi *Rank Spearman* dengan SPSS memperlihatkan koefisiensi korelasi sebesar 0,356 menandakan taraf kekuatan korelasi antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan yang rendah. Output SPSS di atas juga memperlihatkan nilai *sig.*(2-tailed) atau signifikan sebesar 0,001. Karena nilai *sig.*(2-tailed) < 0,05 maka H1 diterima. Dengan demikian hasil uji Korelasi *Rank Spearman* memperlihatkan hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Makna positif memperlihatkan semakin baik tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), maka semakin meningkat juga kinerja karyawan (Y). Sebaliknya semakin buruk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan (Y). Jadi, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini juga dilakukan uji analisis regresi ordinal. Output SPSS regresi ordinal terdapat pada tabel *Parameter Estimate* yang dihitung dengan cara memadankan kategori rendah dan sedang dengan baselinenya yaitu kategori tinggi. Dari data yang telah diolah menunjukkan bahwa penggunaan variabel K3 (X1) pada kategori rendah dibandingkan penggunaan variabel K3 pada kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig.*: 0,002) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -3,345. Sementara variabel K3 dengan kategori sedang dibandingkan dengan variabel K3 kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig.*: 0,013) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -1,545. Kesimpulan yang dapat diraih berdasarkan *baseline* dengan nilai *estimate* -3,345 dan -1,545 yaitu semakin rendah K3 yang diterapkan oleh PT. Sinar Tambang Arthalestari maka akan semakin menurunkan kinerja karyawannya dan sebaliknya.

Perolehan dari penelitian ini mendukung penelitian serupa milik HT (2015) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara proporsional melalui seberapa baik kinerja program kesehatan kerja. PT. Sinar Tambang Arthalestari harus terus mempraktekkan kebijakan K3 yang telah dibentuk bersama untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan tenang dan efektif.

c. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Tambang Arthalestari

Setelah dilaksanakan perhitungan antara variabel bebas yaitu *self efficacy* dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan hasil uji korelasi rank spearman dengan SPSS memperlihatkan koefisiensi korelasi sebesar 0,576 menandakan taraf kekuatan korelasi antara variabel *self efficacy* dengan kinerja karyawan yang sedang. Output SPSS di atas juga memperlihatkan nilai *sig.* (2-tailed) atau signifikan sebesar 0,000. Karena nilai *sig.*(2-tailed) < 0,05 maka H2 diterima. Dengan demikian hasil uji Korelasi *Rank Spearman* memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Makna positif memperlihatkan semakin baik tingkat *self efficacy* (X2), maka semakin meningkat juga kinerja karyawan (Y). Sebaliknya semakin buruk *self efficacy* (X2), maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan (Y). Jadi, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini juga dilakukan uji analisis regresi ordinal. Output SPSS regresi ordinal terdapat pada tabel *Parameter Estimate* dimana penggunaan variabel *self efficacy* (X2) pada kategori rendah dibandingkan penggunaan variabel *self efficacy* pada kategori tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*sig.*: 0,000) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -5,959. Sementara variabel *self efficacy* dengan kategori sedang dibandingkan dengan variabel *self efficacy* kategori

tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sig: 0,001) dengan nilai *estimate*-nya sebesar -2,157. Kesimpulan yang dapat diraih berdasarkan *baseline* dengan nilai *estimate* -5,959 dan -2,157 yaitu semakin rendah penerapan *self efficacy* di PT. Sinar Tambang Arthalestari maka akan semakin menurunkan kinerja karyawannya dan sebaliknya.

Perolehan dari penelitian ini mendukung penelitian serupa milik Tamimi (2019) di mana *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika *self efficacy* karyawan maksimal, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan akan tinggal di perusahaan lebih lama dan menghasilkan lebih banyak *output* di tempat kerja jika mereka memiliki keyakinan pada kemampuan mereka, ingin mencapai tujuan mereka, dan ingin memajukan karir mereka. Hubungan *self efficacy* dengan kinerja diperkuat oleh teori Bandura (1997, dalam Arifin dkk, 2021) dengan pernyataan bahwa kinerja individu memiliki kaitan yang tinggi dengan organisasi dan individu yang bersangkutan. Namun, untuk mengembangkan motivasi diri untuk meningkatkan kinerja, elemen tambahan seperti informasi, pengalaman, keterampilan, sumber daya, dan peluang juga harus muncul setelah *self efficacy*. (Arifin dkk., 2021).

- d. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Tambang Arthalestari

Dari hasil output *Test Statistic* di atas memperlihatkan nilai signifikansinya sebesar 0,010 dengan arah positif dimana $0,010 < 0,050$ sehingga H_3 diterima. Nilai Kendall's W sebesar 0,054 mengindikasikan bahwa data yang diujikan memiliki tingkat keselarasan yang sangat lemah. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan *self efficacy* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap

variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Sinar Tambang Arthalestari.

Pada penelitian ini, juga menguji pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), *self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan analisis regresi ordinal. Dari hasil olahan data pada tabel *Model Fitting Information*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 dan *self efficacy* dapat memberikan perubahan terhadap kinerja karyawan.

Output SPSS regresi ordinal terdapat pada tabel *Parameter Estimate* memperlihatkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) memiliki *sig.* = 0,000 dan *sig.* = 0,000 yang berarti bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel *self efficacy* (X2) diperoleh *sig.* = 0,000 dan *sig.* = 0,005 yang berarti variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perolehan dari penelitian ini mendukung penelitian serupa milik Amiruddin (2016) dimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika PT. Sinar Tambang Arthalestari terus menaruh perhatian pada tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja karyawannya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Begitu juga apabila *self efficacy* dapat ditingkatkan secara maksimal, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. PT. Sinar Tambang Arthalestari harus dapat menanamkan keyakinan diri pada karyawan, dengan cara memberi dukungan dan motivasi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

- e. Di antara variabel K3 (X1) dan *self efficacy* (X2), variabel yang memiliki pengaruh besar yaitu variabel *self efficacy* (X2). Hal tersebut dikarenakan nilai koefisien korelasi *self efficacy* lebih besar dibandingkan nilai koefisien korelasi dari variabel K3 yaitu sebesar

0,576 di mana dalam hal ini memperlihatkan kategori yang sedang dan dapat diartikan bahwa tingkat *self efficacy* yang terdapat di PT. Sinar Tambang Arthalestari tergolong sedang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari.
2. Dari hasil pengujian antara variabel *self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari.
3. Dari hasil pengujian antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan variabel *self efficacy* (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Tambang Arthalestari. Peneliti memahami bahwa proses penelitian skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan. Maka dari itu, peneliti memberikan saran tentang bagaimana peneliti selanjutnya perlu mendapatkan gambaran umum sebagai

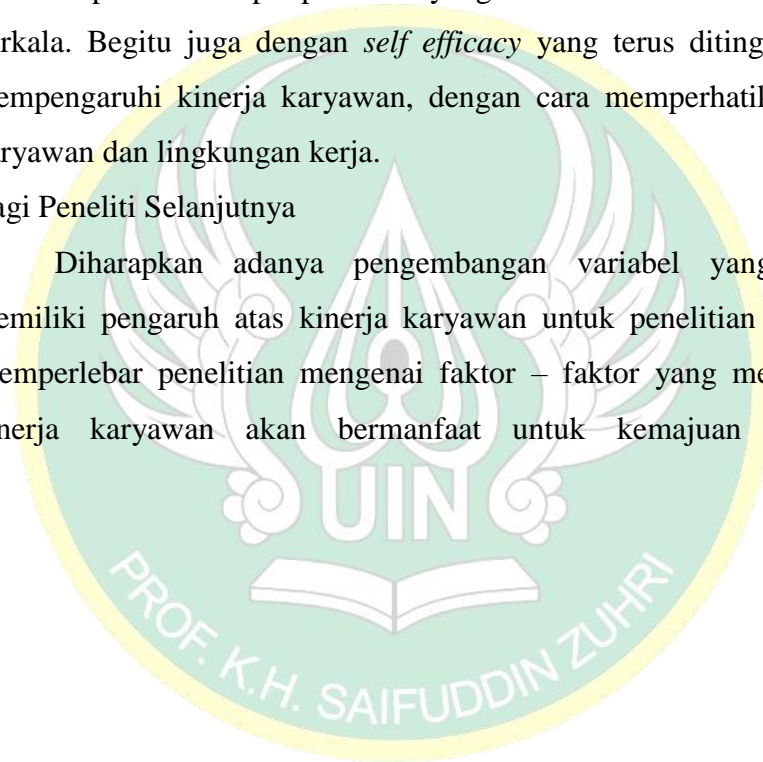
informasi untuk dipertimbangkan saat melakukan penelitian serupa pada beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sinar Tambang Arthalestari

PT. Sinar Tambang Arthalestari hendaknya memperhatikan faktor K3 dan *self efficacy* bagi karyawan. Perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dan jaminan kesehatan karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Untuk menurunkan resiko kecelakaan yang terjadi pada saat karyawan sedang bekerja, maka pemeliharaan peralatan produksi perlu mendapat perhatian yang lebih besar dan dilakukan secara berkala. Begitu juga dengan *self efficacy* yang terus ditingkatkan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan cara memperhatikan keadaan karyawan dan lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan adanya pengembangan variabel yang sekiranya memiliki pengaruh atas kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya. Memperlebar penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sri Muliati. 2019. *Social Cognitive Theory: A Bandura Thought Review*. Journal PSIKODIMENSIA Volume 18, No. 1.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Amaliya, Ifa. 2018. *Analisis Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Astra Isuzu Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Amiruddiin, Ihsan. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- An'amta, Nurul. 2020. *Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Tonasa*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arifin, Zainal dkk.. 2021. *The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company*. Nat. Volatiles & Essent. Oils Journal. Vol. 8, No. 4.
- Astuti, Rini & William Gunawan. 2016. *Sumber – sumber Efikasi Diri Karier Remaja*. Jurnal Psikogenesis. Vol. 4, No. 2.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiyanto, Eko & Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Daniel interview 2022. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)". Ajibarang.
- Djollong, Andi Fitriani. 2014. *Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif*. Jurnal Istiqra'. Vol. 2, No. 1.
- Fanda, Meike A. 2020. *Pengaruh Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Agro Muko Palm Oil Mill)*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Fatonah, Laily, Sanapiah & Baiq Rika Ayu Febrilia. 2017. *Regresi Logistik Ordinal (Studi Kasus Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Mahasiswa Dalam Menyelesaikan Skripsi)*. Jurnal Media Pendidikan Matematika. Vol. 5, No. 2.
- Feist, Jess & Gregory J. Feist. 2010. *Theories Of Personalities* (Edisi Keenam). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hajar, Siti. 2019. *Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai – nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Haryono, Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM: Teori & Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Herlambang, Susminarto Eddy dkk.. 2022. *Work Safety Risk Management Towards Zero Accident in Fasharkan Surabaya*. Jurnal Indonesia Naval Technology College STTAL Postgraduate International Conference, Vol. 6, No. 1.
- HT, Multazam. 2015. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep*. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Isna, Alizar dan Warto. 2013. *Analisis Data Kuantitatif*. Purwokerto: STAIN Press.
- Kemenperin. 2022. “Industri Manufaktur Indonesia Semakin Ekspansif” diakses 27 Februari 2023 dari kemenperin.go.id, 2023, diakses Pukul 21.20 WIB.
- Kholiq, Agung S.N., Sri Suwarsi & Firman S.K. 2020. *Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor*. Jurnal Prosiding Manajemen, Vol. 7, No. 1.
- Ma’sumah, Siti. 2019. *Kumpulan Cara Analisis Data Beserta Contoh Judul Dan Hipotesis Penelitian*. Purwokerto: Rizquna.

- Mahdi, M. Ivan. 2022. "Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Alami Tren Meningkat" diakses 11 Oktober 2022 dari dataindonesia.id, diakses pukul 16.37 WIB.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mendawati, Wenny. 2019. *Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Pegawai, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember*. Jember: Universitas Jember.
- Mulyadi, Seto, Warda Lisa dan Astri Nur Kusumastuti. 2016. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Penerbit Gunadarma.
- Nasichah, Aristya Ulin. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- PT. Sinar Tambang Arthalestari. 2021. "About Company" diakses 20 September 2022 dari semenbima.com, diakses Pukul 01.16 WIB.
- Rahmadi, Trio *interview* 2022. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)". Ajibarang.
- Ramadhan, Nabilah & Jafar Sembiring. 2014. *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK*. Jurnal Manajemen Indonesia, Volume 14, No. 1.
- Rowley, Chris & Keith Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts, Cetakan Kesatu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rustika, I Made. 2012. *Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura*. Buletin Psikologis, Volume 20, No. 1-2, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Silaen, Novia Ruth, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Statista Research Department. 2022. "Domestic Cement Consumption in Indonesia 2015-2021" diakses 8 Oktober 2022 dari www.statista.com, 2022, diakses Pukul 23.16 WIB.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN PRESS.
- Tamimi, Inten. 2019. Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan. Jember: Universitas Jember.
- TIM K3 FT UNY. 2014. *Buku Ajar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Walliman, Nicholas. 2011. *Research Methods: The Basics*. New York: Routledge.
- Wardhana, Aditya. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Zakariya, Muhammad. 2021. *Pengaruh Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Giling PG Kebon Agung Malang*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)”

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program sarjana S-1 di Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, saya Oryza Weldyayustika Falah mahasiswi Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, memohon kepada saudara/i untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengisian kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya agar penelitian ini memiliki kredibilitas yang tinggi.

Dimohon untuk dapat mengisi seluruh uraian tanpa ada nomor yang terlewat untuk dijawab. Atas ketersediaan dan partisipasi saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama : _____
Usia : _____
Pendidikan Terakhir : _____
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
Departemen : _____

B. Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini adalah sejumlah uraian dan pada setiap uraian terdapat lima pilihan jawaban. Berikan tanda centang (✓) pada kotak pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada diri anda.

Pilihan jawaban berupa:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Uraian	SS	S	CS	TS	STS
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)						
1	Pemberian jaminan kesehatan kepada setiap karyawan sudah diberlakukan secara maksimal oleh perusahaan					
2	Saya rutin menggunakan APD (Alat Perlindungan Diri) lengkap saat sedang bekerja					
3	Komite keselamatan dan kesehatan kerja (Departemen SHE) memiliki peran yang baik dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja					
4	Perusahaan mengkomunikasikan dengan baik petunjuk penggunaan peralatan kerja menurut SOP					
5	Perusahaan memeriksa peralatan dan perlengkapan kerja sebagai bentuk antisipasi kecelakaan kerja secara berkala					
6	Peralatan kerja yang ada di lingkungan kerja telah memiliki kondisi baik, layak pakai dan steril					
Self Efficacy						
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu merasa yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

2	Usaha yang maksimal sangat diperlukan ketika mengerjakan pekerjaan hingga selesai					
3	Sesama rekan kerja harus saling membantu dalam menyelesaikan tugas, meskipun bukan lingkup pekerjaannya sekalipun					
4	Selalu menyenangkan untuk menghadapi pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sesuai <i>job desk</i>					
5	Jika kinerja saya buruk, saya akan berusaha maksimal untuk mengembalikan performa saya kembali					
6	Saya selalu mampu menemukan jalan keluar dari setiap masalah yang ada di pekerjaan					
Kinerja Karyawan		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat menghadapi dan menangani kesulitan disaat melakukan suatu tugas					
2	Saya mampu mengelola secara maksimal pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan					
3	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja					
4	Dalam setiap kesempatan yang ada, saya dapat memberikan ide/gagasan bagi kemajuan organisasi					
5	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan					
6	Saya mampu menjalin kerjasama dengan atasan dan tim dalam melakukan pekerjaan					

Lampiran 2

Tabulasi dan Data Hasil Kuesioner

NO	K3						JML	Self Efficacy						JML	Kinerja Karyawan						JML
	X1	X2	X3	X4	X5	X6		X7	X8	X9	X10	X11	X12		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	4	4	27	5	5	4	4	4	5	27	4	5	4	4	4	5	26
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	5	4	24
7	4	5	5	5	4	4	27	5	5	4	4	5	5	28	3	5	4	4	4	5	25
8	4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	5	24
9	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	4	4	4	26	3	5	4	4	4	5	25
10	4	5	4	5	5	4	27	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	5	26
11	4	5	4	5	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	4	5	28
12	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
13	2	4	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	5	4	3	24	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	3	4	4	23
15	4	4	4	5	3	3	23	3	3	2	3	4	4	19	4	3	2	3	4	3	19
16	4	5	4	5	3	2	23	5	5	5	3	4	5	27	4	5	5	3	4	5	26
17	4	4	4	5	4	3	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	3	4	22
18	4	4	4	5	4	3	24	4	4	4	3	5	4	24	5	4	4	3	4	4	24
19	4	4	4	5	4	3	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	5	4	24
20	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23
24	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
25	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23
26	4	4	4	4	3	3	22	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	4	4	21
27	5	4	3	4	3	4	23	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	5	4	5	27
28	4	3	3	3	3	4	20	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	23
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	3	4	5	27	4	5	5	3	4	5	26
31	5	4	4	3	3	4	23	5	5	5	3	4	5	27	4	5	5	3	5	5	27
32	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23
33	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19
34	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
35	4	3	4	3	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24

36	3	4	5	4	4	4	24	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19
37	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19
38	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19
39	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19
40	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	3	19
41	4	5	5	4	5	3	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
42	4	5	5	4	5	2	25	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
44	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	4	5	27
45	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24
46	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	3	4	23
47	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28
48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
49	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	26
50	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	26
51	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
53	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
54	4	5	5	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	3	4	3	22
55	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	3	3	2	3	4	4	19
56	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	3	4	5	27
57	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	3	4	4	23
58	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	5	4	24
59	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
60	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
61	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
62	3	5	5	5	4	3	25	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	4	4	24
63	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
64	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
65	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
66	4	5	4	3	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	3	20
67	3	5	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	4	5	28
68	4	5	5	4	4	3	25	4	4	4	4	5	5	26	4	4	3	4	4	4	23
69	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
70	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	3	3	22	5	5	5	3	4	5	27
71	3	5	5	4	4	5	26	5	4	4	4	3	3	23	5	5	5	3	4	5	27
72	4	5	5	4	4	4	26	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	3	4	4	23
73	4	5	4	4	4	4	25	5	3	3	4	4	3	22	3	3	3	3	4	3	19
74	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	4	4	3	24	4	4	4	4	4	4	24

75	3	5	4	4	4	4	24	3	5	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
76	3	5	4	4	4	3	23	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	3	4	3	19
77	3	5	5	4	4	4	25	3	4	4	3	5	4	23	3	3	3	3	4	3	19
78	2	4	4	4	4	3	21	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	4	3	19
79	2	4	4	4	4	2	20	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	3	4	3	19
80	4	4	4	4	4	2	22	5	3	4	3	5	4	24	3	3	3	3	4	3	19
81	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30
82	4	5	4	4	3	3	23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	3	4	22
83	4	5	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23
84	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23
85	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25

Rekapitulasi Data Kategori Masing – masing Variabel Penelitian

No	TOTAL PER			Skor Kategori		
	X1	X2	Y	X1	X2	Y
1	28	30	30	3	3	3
2	24	24	24	2	2	2
3	24	24	24	2	2	2
4	27	27	26	3	3	2
5	24	24	24	2	2	2
6	24	23	24	2	2	2
7	27	28	25	3	3	2
8	27	25	24	3	2	2
9	28	26	25	3	2	2
10	27	26	26	3	2	2
11	27	29	28	3	3	3
12	22	24	24	2	2	2
13	21	24	24	1	2	2
14	24	22	23	2	2	2
15	23	19	19	2	1	1
16	23	27	26	2	3	2
17	24	23	22	2	2	2
18	24	24	24	2	2	2
19	24	23	24	2	2	2
20	25	23	23	2	2	2
21	24	24	24	2	2	2
22	24	24	24	2	2	2
23	22	23	23	2	2	2
24	22	18	18	2	1	1
25	22	23	23	2	2	2

26	22	20	21	2	1	2
27	23	28	27	2	3	3
28	20	23	23	1	2	2
29	24	24	24	2	2	2
30	26	27	26	2	3	2
31	23	27	27	2	3	3
32	22	23	23	2	2	2
33	22	19	19	2	1	1
34	23	24	24	2	2	2
35	23	24	24	2	2	2
36	24	19	19	2	1	1
37	22	19	19	2	1	1
38	23	19	19	2	1	1
39	23	19	19	2	1	1
40	23	19	19	2	1	1
41	26	30	30	2	3	3
42	25	30	24	2	3	2
43	24	24	24	2	2	2
44	29	29	27	3	3	3
45	29	29	24	3	3	2
46	29	29	23	3	3	2
47	29	29	28	3	3	3
48	24	24	25	2	2	2
49	27	30	26	3	3	2
50	28	30	26	3	3	2
51	24	29	30	2	3	3
52	24	24	24	2	2	2
53	23	24	24	2	2	2
54	28	29	22	3	3	2
55	20	24	19	1	2	1
56	24	24	27	2	2	3
57	25	25	23	2	2	2
58	25	24	24	2	2	2
59	25	24	23	2	2	2
60	25	24	23	2	2	2
61	25	24	24	2	2	2
62	25	29	24	2	3	2
63	26	24	23	2	2	2
64	26	24	18	2	2	1

65	26	24	23	2	2	2
66	25	24	20	2	2	1
67	24	25	28	2	2	3
68	25	26	23	2	2	2
69	26	25	24	2	2	2
70	27	22	27	3	2	3
71	26	23	27	2	2	3
72	26	21	23	2	2	2
73	25	22	19	2	2	1
74	26	24	24	2	2	2
75	24	23	24	2	2	2
76	23	21	19	2	2	1
77	25	23	19	2	2	1
78	21	23	19	1	2	1
79	20	22	19	1	2	1
80	22	24	19	2	2	1
81	25	25	30	2	2	3
82	23	23	22	2	2	2
83	24	24	23	2	2	2
84	23	24	23	2	2	2
85	23	24	25	2	2	2



Lampiran 3

Output Hasil Analisis Data Statistik

Hasil Uji Validitas

1. Variabel K3

		Correlations						
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X1_TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.033	-.091	.018	-.097	.146	.318**
	Sig. (2-tailed)		.764	.408	.870	.379	.183	.003
	N	85	85	85	85	85	85	85
X02	Pearson Correlation	.033	1	.587*	.364*	.364*	.240*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.764		.000	.001	.001	.027	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X03	Pearson Correlation	-.091	.587*	1	.395*	.554*	.223*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.408	.000		.000	.000	.041	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X04	Pearson Correlation	.018	.364*	.395*	1	.394*	-.012	.549**
	Sig. (2-tailed)	.870	.001	.000		.000	.910	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X05	Pearson Correlation	-.097	.364*	.554*	.394*	1	.314*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.379	.001	.000	.000		.003	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X06	Pearson Correlation	.146	.240*	.223*	-.012	.314*	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.183	.027	.041	.910	.003		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1_T OTAL	Pearson Correlation	.318*	.685*	.692*	.549*	.688*	.627*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel *Self Efficacy*

		Correlations						
		X07	X08	X09	X10	X11	X12	X2_TOTAL
X07	Pearson Correlation	1	.614*	.652*	.529*	.365*	.642*	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X08	Pearson Correlation	.614*	1	.754*	.520*	.286*	.711*	.817**
	Sig. (2-tailed)							
	N	85	85	85	85	85	85	85

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.008	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X09	Pearson Correlation	.652*	.754*	1	.569*	.476*	.765*	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X10	Pearson Correlation	.529*	.520*	.569*	1	.365*	.536*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X11	Pearson Correlation	.365*	.286*	.476*	.365*	1	.593*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.001		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X12	Pearson Correlation	.642*	.711*	.765*	.536*	.593*	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X2_T OTAL	Pearson Correlation	.807*	.817*	.884*	.747*	.624*	.889*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

3. Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y_TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	.585*	.553*	.341*	.249*	.468*	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.021	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y02	Pearson Correlation	.585*	1	.844*	.552*	.486*	.909*	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y03	Pearson Correlation	.553*	.844*	1	.417*	.448*	.778*	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y04	Pearson Correlation	.341*	.552*	.417*	1	.343*	.543*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85

Y05	Pearson Correlation	.249*	.486*	.448*	.343*	1	.494*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.001		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y06	Pearson Correlation	.468*	.909*	.778*	.543*	.494*	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Y_TO TAL	Pearson Correlation	.673*	.941*	.867*	.686*	.619*	.903*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel K3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	6

2. Variabel *Self Efficacy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

3. Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

*Lampiran 4***Surat Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 4401/Un.19/FEBLJES/PP.009/12/2022

Purwokerto, 26 Desember 2022

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Kepada Yth.
 HRD PT. Sinar Tambang Arthalestari
 Di
 Ajibarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Oryza Weldyayustika Falah
2. NIM : 1717201035
3. Semester / Program Studi : XI / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2022 / 2023
5. Alamat : Jl. Raya Beji No. 1, Purwosari, Baturraden
6. Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Pengaruh K3 dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan
2. Tempat/ Lokasi : PT. Sinar Tambang Arthalestari
3. Waktu Penelitian : 26 Desember 2022 s/d selesai
4. Metode Penelitian : Observasi, Wawancara dan Pengumpulan Data

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Koord. Prodi Ekonomi Syariah

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
 NIP. 19851112 200912 2 007

Tembusan Yth.

1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Lokasi Penelitian

PT. SINAR TAMBANG ARTHALESTARI

 **Semen Bima**
KUAT DAN TAHAN LAMA

SERTIFIKAT PRAKTIK KERJA LAPANGAN

No : 011/PKL/HRD-STAR/XII/2022

Diberikan Kepada

Oryza Weldyayustika Falah

Universitas : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Pelaksanaan : 6 September - 6 Desember 2022

Yang Bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan di PT Sinar Tambang Arthalestari
Dan telah menyelesaikannya dengan baik.

Ajibarang, 9 Desember 2022
PT Sinar Tambang Arthalestari


PT. SINAR TAMBANG ARTHALESTARI

Bambang Siswanto
Dept Head HRD



Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 3864/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/11/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Oryza Weldyayustika Falah
NIM : 1717201035
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing Skripsi : Dani Kusumastuti, S.E., M.Si
Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Tambang Arthalestari)

Pada tanggal 7 November 2022 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 10 November 2022
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 4228/Un.19/FEBIJ.ES/PP.009/11/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa

mahasiswa atas nama:

Nama : Oryza Weldyayustika Falah

NIM : 1717201035

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pada tanggal 28/11/2022 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan LULUS,

dengan nilai : **65 / C+**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat mendaftar ujian munaqasyah.

Dibuat di Purwokerto
 Tanggal **2 Desember 2022**
 Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
 NIP. 19851112 200912 2 007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Oryza Weldyayustika Falah
2. NIM : 1717201035
3. Jurusan : Ekonomi Syariah
4. Program Studi : Ekonomi Syariah
5. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas/26 Agustus 1999
6. Alamat : Jl. Raya Beji No. 1, Purwosari, Baturraden
7. E-mail : orisalwa@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 1 Purwosari
2. SMP Negeri 1 Baturraden
3. SMA Negeri Baturraden

C. Pengalaman Organisasi

1. Manajemen Personalia di UKM Master UIN SAIZU Purwokerto
2. KSEI UIN SAIZU Purwokerto
3. PMII UIN SAIZU Purwokerto

