

KORELASI PENERAPAN PROGRAM SISTEM SMK3 DENGAN KINERJA KARYAWAN

Indah Nur Aini¹, Rifaatul Laila Mahmudah², Asih Media Yuniarti³ Yusiani Hesti⁴

^{1,3} Prodi S1 Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto

² Prodi Magister Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto

⁴ Staf Kepegawaian, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto

ABSTRACT

The national development program entering the industrialization era is marked by increasing industrial growth, so it needs to be balanced with improving the quality of the workforce and the implementation of the occupational health and safety management system (OHS). This study aimed to study the relationship between implementation the OHS and employee performance of PT Albany Indonesia Tuban. This study used cross sectional simple random sampling technique. Sample size was 37 employees at PT Albany Indonesia. Data collected using a OHS and Performance employees questionnaires. The results showed that there was a relationship between implementation the OHS with employee performance, as by the results of spearman rank test, (p value = 0.007), this indicated that the correlation was statistically significant. The implementation of optimal OHS for employees is directly related to employee performance, because the implementation of OHS is one way to motivate employees to improve their performance.

Keywords: *OHS, Performance, Employees*

A. PENDAHULUAN

Program pembangunan nasional memasuki era industrialisasi ditandai dengan meningkatnya pertumbuhan industri, sehingga perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja dan pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Dalam UU No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan, Pasal 23 dinyatakan bahwa upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus diselenggarakan di semua tempat kerja. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 tahun 2012 pasal 5 dinyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3. (Setyowati, 2018).

Ketentuan mengenai penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) diatur dalam Permenaker RI. No. Per. 05/MEN/1996 pasal 3 ayat 1 dan 2 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang menyatakan bahwa "Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)". Kemudian dalam Peraturan Pemerintah nomor 50 tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (UU Ketenagakerjaan). (Permenaker Nomor: per. 05/MEN/1996). (Fitriani and Anik Setyo Wahyuningsih, 2017)

Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria

yang ditetapkan. Menurut Prawirosentono (1992, p.2), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.(Ferawati, 2017)

Data dari International Labour Organization (ILO) tahun 2018 menyebutkan bahwa, menurut perkiraan ILO, lebih dari 1,8 juta kematian akibat kerja terjadi setiap tahunnya di kawasan Asia dan Pasifik. Bahkan dua pertiga kematian akibat kerja di dunia terjadi di Asia. Di tingkat global, lebih dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja (ILO,2018). Selain itu, terdapat sekitar 374 juta cedera dan penyakit akibat kerja yang tidak fatal setiap tahunnya, yang banyak mengakibatkan absensi kerja. Sedangkan, di Amerika Serikat menurut National Safety Council rata-rata terjadi lebih dari 10.000 kasus kecelakaan fatal dan lebih dari 2.000.000 kasus terjadi setiap tahun dengan kerugian mencapai lebih dari 65 milyar USD (Primasari dan Denny, 2016). (Muflihah and Dkk, 2020). Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Korelasi Penerapan Program Sistem Smk3 Dengan Kinerja Karyawan

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancang bangun *Cross sectional*. Pada penelitian ini peneliti akan meneliti tentang hubungan penerapan program sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) dengan kinerja karyawan PT. Albany Indonesia Tuban. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Albany Indonesia Tubandimulai padabulan Maret sampai bulan Agustus 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Albany Indonesia Tuban sebanyak 58 responden. Sampel penelitian menggunakan teknik *simple random sampling* yang diperoleh sebanyak 37 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Pada kuesioner penerapan program SMK3 menggunakan kuesioner yang telah dibuat sendiri tentang program SMK3, sedangkan untuk kuesioner kinerja karyawan menggunakan kuesioner kinerja karyawan yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Data yang telah didapatkan kemudian diolah melalui proses *editing*, *scoring* dan *coding*. Kemudian diinput dalam *software computer* atau aplikasi computer untuk proses pengujian statistik dengan menggunakan uji statistik korelasi *spearman rho*.

C. HASIL PENELITIAN

- Hasil penelitian pada tabel dibawah ini, didapatkan distribusi frekuensi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan bagian pekerjaan responden sebagai berikut :

Tabel. 1 Karakteristik Respoden pada Karyawan PT Albany Indonesia Tuban

No	Karakteristik responden	N	%
1.	Usia		
	15-29	6	16,2
	30-44	21	56,8
	45-59	10	27

No	Karakteristik responden	N	%
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	36	97,3
	Perempuan	1	2,7
3.	Tingkat Pendidikan		
	SD	5	13,5
	SMP	10	27
	SMA	17	45,9
	PT	5	13,8
4.	Bagian Pekerjaan		
	Helper	13	35
	Skill	1	2,7
	General Manager	1	2,7
	Scaffolder	3	8,1
	Fitter	7	18,9
	Manager HSE	1	2,7
	SPV	2	5,4
	Tukang	6	16,2
	Admin Project	1	2,7
	Safety Koordinator	1	2,7
	Welder	1	2,7

Hasil tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar usia responden berdasarkan kategori usia 30-44 tahun yaitu sebanyak 21 responden dengan persentase (56,8%). sebagian besar jenis kelamin responden adalah Laki-laki sebanyak 36 responden dengan persentase (97,3%), sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah SMA sebanyak 17 responden dengan persentase (45,9%) dan sebagian besar responden berada di bagian kerja helper sebanyak 13 responden dengan persentase (35,1%)

b. Penerapan Program SMK3

Tabel. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Penerapan Program SMK3 di PT Albany Indonesia

Penerapan Program SMK3	N	(%)
Baik	31	83,8
Kurang Baik	6	16,2
Total	37	100

Tabel. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Penerapan Program SMK3 di PT Albany Indonesia

Penerapan Program SMK3	N	Persentase (%)
a. Komitmen Perusahaan		
Baik	32	86,5
Kurang Baik	5	13,5
b. Kebijakan K3		
Baik	30	81,1
Kurang Baik	7	18,9

Penerapan Program SMK3	N	Persentase (%)
c. Pelatihan K3		
Baik	29	78,4
Kurang Baik	8	21,6
d. Inspeksi Kecelakaan Kerja		
Baik	29	78,4
Kurang Baik	8	21,6

Hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perusahaan sudah menerapkan program SMK3 dengan baik yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase (83,2%).

c. Kinerja Karyawan

Tabel. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawandi PT Albany Indonesia

Kinerja Karyawan	N	(%)
Baik	28	75,7
Kurang Baik	9	23,3
Total	37	100

Tabel. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawandi PT Albany Indonesia

Kinerja Karyawan	N	(%)
a. Kualitas		
Baik	27	73
Kurang Baik	10	27
b. Kuantitas		
Baik	28	75,7
Kurang Baik	9	24,3
c. Ketepatan Waktu		
Baik	24	64,9
Kurang Baik	13	35,1

Hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sudah memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 28 responden dengan prosentase (75,7%)

d. Hubungan Penerapan Program SMK3 dengan Kinerja

Tabel. 6 Tabulasi Silang Penerapan Program SMK3 dengan Kinerja Karyawan PT Albany Indonesia Tuban

Penerapan Program SMK3	Kinerja Karyawan				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	N	%	N	%	N	%
Baik	26	83,8	5	16,2	31	100
Kurang Baik	2	33,3	4	66,4	6	100
Uji Spearman rho p value = 0.007; α = 0.05 ; r = 0.434 ; n = 37						

Hasil tabel tabulasi silang diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dengan penerapan program SMK3 baik juga sudah memiliki kinerja yang baik sebanyak 26 responden (83,3%), responden dengan Komitmen perusahaan baik

sedangkan memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 5 responden (16,2%) dengan total keseluruhan 31 responden dari jumlah sampel (100%). Hasil uji statistik korelasi *spearman rho* menunjukkan bahwa nilai signifikansi diperoleh 0,007 yaitu $p \leq 0,05$ dimana hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara penerapan program SMK3 dengan kinerja pada karyawan PT Albany Indonesia Tuban.

D. PEMBAHASAN

1. Penerapan Program SMK3

Hasil penelitian tentang penerapan program SMK3 pada tabel 4.5 yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil dari dua kategori yaitu baik dan kurang baik. Jumlah karyawan dengan penerapan program SMK3 perusahaan yang baik sebanyak 31 responden dengan persentase 83,8%, penerapan program SMK3 kurang baik sebanyak 6 responden dengan persentase 16,2%. Dapat disimpulkan bahwa penerapan program SMK3 terbanyak yaitu penerapan program SMK3 yang baik sebanyak 31 responden atau 83,8% dari jumlah sampel.

Secara keseluruhan penerapan program SMK3 pada karyawan PT Albany Indonesia Tuban tergolong baik, sebab dari hasil pengambilan data dengan instrumen kuesioner SMK3 rata-rata jumlah skor yang diperoleh berada pada kategori baik.

Pelaksanaan peraturan atau standar K3 dalam perusahaan yang menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan menggunakan indikator Komitmen, Perusahaan, Kebijakan K3, Pelatihan K3, inspeksi Kecelakaan kerja. (Syahyuni, 2017)

Indikator SMK3, dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa penerapan program SMK3 yang penerapannya kurang baik adalah pelatihan K3 dan inspeksi kecelakaan kerja.

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada karyawan yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 di tempat kerja. Pelatihan K3 bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan beracun berbahaya dan penanggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, melakukan pencegahan dan pemadaman kebakaran serta menyusun program pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan. (Mansur, 2020)

Pelatihan K3 merupakan salah satu indikator yang kurang baik penerapannya, faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah pelatihan K3 yang seharusnya diwajibkan bagi seluruh karyawan di PT Albany Indonesia masih ada saja karyawan yang tidak mengikuti karena mereka merasa bahwa pelatihan tersebut tidak terlalu penting, selain itu masih ada juga karyawan yang merasa bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan tidak dijelaskan secara jelas sehingga mereka sering saja sulit memahami apa saja yang dijelaskan ketika mengikuti pelatihan.

Inspeksi keselamatan kerja adalah suatu usaha untuk mendeteksi adanya kondisi dan tindakan yang tidak aman dan segera memperbaikinya sebelum kondisi

dan tindakan sempat menyebabkan suatu kecelakaan (Mukarramah Marfuatul,2017)

Selain pelatihan K3 ,inspeksi kecelakaan kerja juga dirasa kurang penerapannya, faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah karena di PT Albany Indonesia Tuban sangat jarang terjadi kecelakaan kerja jadi perusahaan jarang sekali mengadakan inspeksi kecelakaan kerja secara rutin ,inspeksi kecelakaan kerja hanya dilakukan jika terjadi kecelakaan kerja. Hasil dari inspeksi kecelakaan kerja pun tidak disosialisasikan kepada karyawan yang berakibat kurang taunya karyawan tentang kecelakaan kerja apa saja yang terjadi jika tidak dari orang yang mengalami kecelakaan kerja.

Pengukuran menggunakan kuesioer SMK3 dengan 12 pertanyaan yang terdiri dari 4 indikator yaitu komitmen perusahaan,kebijakan K3, Pelatihan K3, dan inspeksi kecelakaan kerja.

2. Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada kinerja karywan PT Albany Indonesia menunjukan bahwakinerja karyawan dengan dengan kategori baik sebanyak 28 responden dengan persentase 75,7%, kategori kurang baik sebanyak 9 responden dengan presentase 24,3.Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah organisasi ,organisasi yang dimaksud adalah SMK3. Tidak adanya kantin dan tidak adanya masjid adalah penyebab banyak karyawan yang kita istirahat memilih untuk pulang selain itu kebijakan terkait ketepatan waktu ketika bekerja dan juga sanksi tegas untuk karyawan yang mangkir dalam kerja menyebabkan karyawan menyepelekan hal tersebut.Namun selain sanksi juga, perlu adanya reward bulanan bagi karyawan yang kinerja dan penerapan SMK3nya baik agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Albany Indonesia sudah baik, sebab dari hasil pengambilan data dengan instrumen kuesioner kinerja rata-rata jumlah skor yang diperoleh berada pada kategori baik yaitu 18-24. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah skoring dari 4 jawaban yang telah disediakan. Dimana untuk jawaban Tidak pernah memperoleh skor 1, Jarang memperoleh skor 2, Sering memperoleh skor 3, dan Selalu memperoleh skor 4. Sehingga total dari jumlah skoring adalah hasil akhir data penelitian untuk setiap responden.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah organisasi ,organisasi yang dimaksud adalah SMK3 .Tidak adanya kantin dan tidak adanya masjid adalah penyebab banyak karyawan yang kita istirahat memilih untuk pulang selain itu kebijakan terkait ketepatan waktu ketika bekerja dan juga sanksi tegas untuk karyawan yang mangkir dalam kerja menyebabkan karyawan menyepelekan hal tersbut. Namun selain sanksi juga, perlu adanya reward bulanan bagi karyawan yang kinerja dan penerapan SMK3nya baik agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.Pengukuran menggunakan kuesioer kinerja dengan 9 pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator yaitu kualitas,kuantitas dan ketepatan waktuHasil penelitian tentang pada kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil dari dua kategori yaitu baik dan kurang baik. Jumlah karyawan dengan kinerja yang baik sebanyak 28 responden dengan persentase 75,7%, dan kinerja kurang baik sebanyak 9 responden dengan persentase 24,3%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan telah suah melaukan kinerja dengan kategori baik sebanyak 28 responden atau 75,7% dari jumlah sampel.

Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Albany Indonesia sudah baik, sebab dari hasil pengambilan data dengan instrumen kuesioner kinerja rata-rata jumlah skor yang diperoleh berada pada kategori baik yaitu 18-24. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah skoring dari 4 jawaban yang telah disediakan. Dimana untuk jawaban Tidak pernah memperoleh skor 1, Jarang memperoleh skor 2, Sering memperoleh skor 3, dan Selalu memperoleh skor 4. Sehingga total dari jumlah skoring adalah hasil akhir data penelitian untuk setiap responden.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan outdoor dan indoor dengan menggunakan peraturan K3 dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.(Siswanto,2017)

Hasil penelitian memuat tentang indikator kinerja,dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa indikator kinerja yang kurang baik adalah ketepatan waktu. Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Ketepatan waktu penyelesaian di PT Albany Indonesia dirasa kurang baik karena masih banyak karyawan yang mangkir saat bekerja ,alasan mangkirnya kebanyakan adalah pada saat istirahat atau isoma kebanyakan karyawan pulang untuk makan atau bahkan ada saja karyawan yang pergi ke warung untuk berbincang bincang hingga lupa waktu,yang seharusnya jam istirahat selesai namun masih saja ada karyawan yang asik mengobrol.Akibatnya banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah organisasi ,organisasi yang dimaksud adalah SMK3 .Tidak adanya kantin dan tidak adanya masjid adalah penyebab banyak karyawan yang kita istirahat memilih untuk pulang selain itu kebijakan terkait ketepatan waktu ketika bekerja dan juga sanksi tegas untuk karyawan yang mangkir dalam kerja menyebabkan karyawan menyepelekan hal tersbut .Namun selain sanksi juga, perlu adanya reward bulanan bagi karyawan yang kinerja dan penerapan SMK3nya baik agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Pengukuran menggunakan kuesioer kinerja dengan 9 pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator yaitu kualitas,kuantitas dan ketepatan waktu.

3. Hubungan Penerapan Program SMK3 dengan Kinerja Karyawan

Hasil Hasil uji statistik korelasi *spearman-rho* diperoleh nilai signifikansi (p) antara penerapan program SMK3 dengan kinerja karyawan adalah 0,007 atau $p \leq 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penerapan program SMK3 dengan kinerja karyawan PT Albany Indonesia Tuban. Hasil pengujian koefisien korelasi diperoleh 0,434 yang berarti hubungan penerapan program SMK3 dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan memiliki jumlah nilai 0,434 dengan kinerja karyawan.

Tabulasi silang hubungan penerapan program SMK3 dengan kinerja karyawan PT. Albany Indonesia Tuban diperoleh penerapan program SMK3 yang baik dengan kinerja yang baik 83,8%, penerapan program SMK3 yang baik dengan kinerja yang kurang baik 33,3%, penerapan program SMK3 yang kurang baik dengan kinerja yang baik 16,2% dan penerapan program SMK3 yang kurang baik dengan kinerja yang kurang baik 66,7%

Hasil tabulasi silang diatas menunjukan bahwa pada penerapan program SMK3 yang baik dengan kinerja yang kurang baik 33,3%, hal tersebut dikarenakan beberapa karyawan memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja sekaligus dengan atasan, sehingga jika mendapatkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak dapat berkonsultasi dengan baik pada atasan maupun rekan kerja. Hal tersebut akan mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan tidak memiliki kualitas yang baik. penerapan program SMK3 yang kurang baik dengan kinerja yang baik 16,2% hal tersebut dikarenakan motivasi yang dimiliki karyawan sangat tinggi. sehingga karyawan bekerja sangat bersemangat yang akhirnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat walau sering lupa dalam pemakaian APD. penerapan program SMK3 yang kurang baik dengan kinerja yang kurang baik 66,7% hal tersebut dikarenakan beberapa karyawan sering mangkir dalam penyelesaian pekerjaan dengan mengabaikan kebijakan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan yang berdampak pada penyelesaian kinerja yang tidak tepat waktu.

Hasil dari penelitian pada karyawan PT Albany Indonesia Tuban ini menunjukan bahwa penerapan program SMK3 sudah baik, hal tersebut sebanding dengan hasil pengukuran kinerja karyawan yaitu diperoleh hasil kinerja karyawan yang baik juga. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki hubungan positif.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Marfuatul (2017) diketahui karyawan yang memiliki produktifitas baik 94,3%, sedangkan 18,6% menunjukkan penerapan program SMK3 kurang baik. Dari hasil analisis statistik dengan uji *rank spearman* diperoleh hasil *p value* sebesar 0,000 ($<0,050$) yang menunjukan bahwa ada hubungan antara penerapan program SMK3 dengan produktivitas karyawan PT Semen Tanosa Pangkep

Hal tersebut disebabkan karena kurang adanya hubungan yang urang baik antar karyawan yang mengakibatkan kualitas barang yang dikerjakan kurang baik, selain itu masih banyak juga karyawan yang belum menggunakan APD sesuai dengan kebutuhannya yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja yang masih saja terjadi.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya, selain itu karyawan juga akan senang karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi sebaliknya, apabila program keselamatan kerja tidak dijalankan secara intensif dan optimal, maka dapat menurunkan kinerja karyawan, yaitu penurunan semangat dan gairah kerja karyawan akibat mereka merasa takut mengambil resiko untuk membahayakan jiwanya dan tentunya karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

E. PENUTUP

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagian besar penerapan program SMK3 PT Albany Indonesia sudah baik. Sebagian besar kinerja karyawan sudah baik dan dari hasil uji statistik hubungan antara penerapan program SMK3 dengan kinerja pada karyawan memiliki hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17
- Enny, P. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 97-105.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1), 53824.
- Rahmah Lia Aldini, T. W. A. (2019) 'Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . INDOLAKTO Purwosari)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Administrasi Bisnis*, 72(1), pp. 212–221.
- Sechar Julyo (2020) Pengaruh Sertifikasi Kompetensi dan Menejemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Perusahaan Terhadap Efektifitas Pencegahan Kecelakaan Kerja.*skripsi ekonomi dan bisnis*. UNIVERSITAS PERTAMINA.
- Semiring, R. (2019) Hubungan Penerapan Kebijakan Keselamatan Kerja dengan Produktifitas Kerja Karyawan PT Cahaya Sutracco Pangkalan Susu K, *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Sinaga, Y. F. (2023). *Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Pengamanan Proyek pada Pembangunan Jalan Layang Kereta Api (JLKA) Medan-Binjai Paket 3* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Syahyuni, D. (2017) 'Hubungan antara Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan Pada PT Frisian Flag (Plant Pasar Rebo), Jakarta', *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 1(2), pp. 111–117. Available at: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2015>.
- Toding, R. (2016). Analisis Penerapan Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) di RSIA Kasih Ibu Manado. *Pharmacon*, 5(1).