

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) CABANG MALAKA

The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance at PT PLN (Persero) Malaka Branch

Maria S. Onalisa To^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{3,c)}, Debryana Yoga Salean^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} mariaselvianaonalisato@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} debryana.salean@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Keselamatan Kerja mengacu pada Upaya pencegahan risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja, sedangkan Kesehatan Kerja mencakup perlindungan terhadap kondisi fisik dan mental karyawan. Keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan yang aman dan sehat. Kualitas pelayanan merupakan faktor yang sangat penting, agar kepuasan konsumen terpenuhi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Cabang Malaka. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 40 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variable keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan Kesehatan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Cabang Malaka.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Kualitas dan produktivitas SDM sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara efektif, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para karyawan. Dalam hal ini, peran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi sangat strategis karena dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Kinerja karyawan sangat bergantung pada kondisi kerja yang mereka alami sehari-hari. Ketika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan yang aman, terlindung dari risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan, maka ia cenderung lebih fokus dan mampu menjalankan tugas secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mengabaikan aspek keselamatan dan kesehatan dapat menimbulkan kecemasan, stres, dan bahkan kecelakaan kerja, yang tentunya berdampak negatif terhadap kinerja. Keselamatan kerja tidak hanya mencakup penyediaan alat pelindung diri (APD), tetapi juga mencakup penerapan prosedur kerja yang aman, pelatihan K3, dan pengawasan berkala terhadap kepatuhan karyawan terhadap aturan tersebut. Kurangnya kesadaran dan kepedulian terhadap

K3, seperti yang terjadi di PT PLN (Persero) Cabang Malaka, di mana beberapa karyawan tidak memanfaatkan APD secara maksimal, merupakan ancaman serius yang harus segera diatasi. Kesehatan kerja juga berperan besar dalam menjaga keberlangsungan performa karyawan. Faktor lingkungan kerja seperti paparan bahan berbahaya, ventilasi udara, kebersihan, serta beban kerja yang berlebihan harus diperhatikan. Penilaian rutin terhadap risiko kesehatan di tempat kerja dan penerapan tindakan preventif adalah bagian dari upaya menjaga karyawan tetap sehat secara fisik maupun mental.

PT PLN (Persero) Cabang Malaka sebagai penyedia layanan publik di sektor kelistrikan memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawannya. Pelanggaran terhadap standar K3 tidak hanya berisiko pada individu, tetapi juga dapat mengganggu kelancaran layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, manajemen harus meningkatkan sosialisasi dan pelatihan K3 serta memperkuat pengawasan terhadap implementasinya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Cabang Malaka. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan K3 dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta pelayanan kepada Masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2014), kinerja merupakan catatan dari hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas atau kegiatan selama jangka waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2012) yang menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Fahmi (2013) menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam rangka mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis (*strategic planning*). Lebih lanjut, Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Indikator-indikator ini menjadi dasar dalam mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Keselamatan Kerja

Menurut Simanjuntak (2007), keselamatan kerja adalah kondisi aman di tempat kerja tanpa adanya risiko kecelakaan maupun kerusakan, yang mencakup kondisi konstruksi, mesin, alat keselamatan, serta kondisi pekerja. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow (1943) yang menyatakan bahwa kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) harus terpenuhi sebelum seseorang dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan gagasan dan upaya untuk menjamin keutuhan serta kesempurnaan fisik dan mental tenaga kerja, sekaligus menjaga hasil kerja dan budaya menuju masyarakat yang adil dan sejahtera. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah upaya perusahaan untuk menciptakan

lingkungan kerja yang aman, tenteram, dan bebas dari potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan selama bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017), keselamatan kerja dapat diukur melalui tiga faktor utama, yaitu faktor lingkungan kerja, faktor manusia, serta faktor alat dan mesin, yang semuanya berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang aman dan produktif.

Kesehatan Kerja

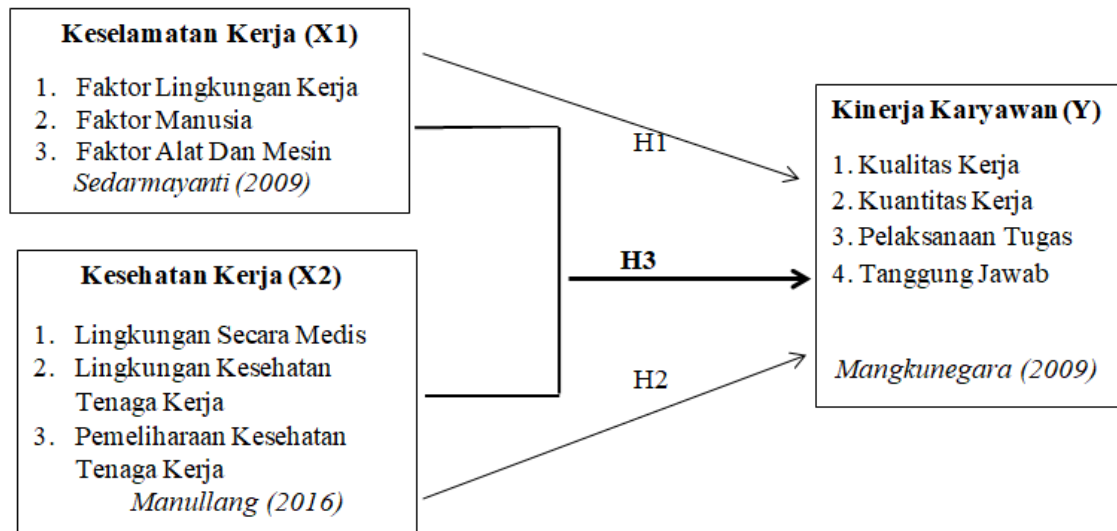
Menurut Moenir (2006), kesehatan kerja merupakan usaha dan keadaan di mana seorang individu mampu mempertahankan kondisi kesehatannya selama menjalankan aktivitas bekerja. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa kesehatan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena kondisi fisik dan mental yang baik akan meningkatkan produktivitas serta efektivitas dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) yang menjelaskan bahwa kesehatan kerja termasuk dalam faktor hygiene, yaitu faktor yang jika terpenuhi dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan mendukung peningkatan motivasi serta kinerja karyawan. Sementara itu, Suma'mur (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat mampu mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Lebih lanjut, menurut Manullang (2016), indikator kesehatan kerja dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu lingkungan secara medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja. Ketiga indikator ini saling berkaitan dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan akan bergantung kepada karyawan yang dimilikinya, karena karyawan merupakan suatu aset, dan harus dijaga. Salah satu nya adalah dengan cara memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah aspek yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat melindungi para karyawan untuk terbebas dari kecelakaan di lingkungan yang kurang sehat dan dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Dikemukakan oleh Nurzaman (2014) mengenai definisi keselamatan dan kesehatan kerja adalah terhindarnya hal – hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dari mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan pengertian kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para pegawai, baik sehat secara fisik maupun sehat secara mental. Keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan, karena kondisi para karyawan yang maksimal akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawannya, jaminan kesehatan dan keselamatan, dan perusahaan memberikan fasilitas dan kenyamanan yang dapat membuat para karyawan dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. (Notoatmodjo, 2009) menjelaskan cara peningkatan kinerja seorang pegawai, adalah dengan cara perusahaan membuat lingkungan kerja yang sesuai dengan syarat keselamatan dan kesehatan, jika tidak maka akan terjadi ketidaknyamanan para pegawai, gangguan kesehatan dan kecelakaan yang diakibatkan karena pekerjaan hal tersebut akan membuat turunnya daya kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja

karyawan. Perusahaan harus memelihara keselamatan dan kesehatan para karyawannya, kesehatan ini termasuk kesehatan fisik ataupun mental.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Malaka” adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden berjumlah 40 orang karyawan PT PLN Cabang Malaka. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang memungkinkan responden memberikan tingkat penilaian terhadap pernyataan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan ini membantu peneliti memperoleh hasil yang terukur dan objektif dalam menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dengan demikian, metode ini relevan untuk menilai sejauh mana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja PT PLN Cabang Malaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.686	6.217		6.544	.000
Keselamatan Kerja	.253	.209	.201	1.209	.234
Kesehatan Kerja	.153	.235	.108	0.648	.521

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3. di atas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut

$$Y = 4.686 + 0.253X_1 + 0.153X_2$$

1. Nilai konstanta Kinerja Karyawan sebesar 4.686 artinya jika variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja nilainya 0, maka nilai koefisien Kinerja Karyawan sebesar 4.686.
2. Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan Kerja (X_1) sebesar 0.253 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Keselamatan Kerja maka akan ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.253.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kesehatan Kerja (X_2) sebesar 0.153 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kesehatan Karyawan maka akan ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.153.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.686	6.217		6.544	0.000
Keselamatan Kerja	0.253	0.209	0.201	2.209	0.234
Kesehatan Kerja	0.153	0.235	0.108	2.648	0.521

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Table 4. dapat disimpulkan bahwa : a. hasil hipotesis 1, hasil uji t dengan t_{hitung} 2.209 > t_{tabel} 2.026 dan Tingkat signifikan < α ($0,234 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Malaka. b. Hasil hipotesis 2, hasil uji t dengan t_{hitung} 2.648 >

t_{tabel} 2026 dan Tingkat signifikan $< \alpha$ ($0,521 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Malaka.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.519	2	29.760	41.291	.000
	Residual	852.856	37	23.050		
	Total	912.375	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dengan $f_{\text{hitung}} 41.291 > f_{\text{hitung}} 3.25$ dan Tingkat signifikan $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Malaka.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.255 ^a	.065	.650

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas hasil uji determinasi koefisien maka dapat dilihat nilai *adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,650 yang dikategorikan kedalam korelasi kuat atau dipengaruhi X_1 dan X_2 sisanya variabel lain.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Malaka

Hasil uji parsial (T) menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN Cabang Malaka. Artinya, semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan lebih fokus dan termotivasi, karena tidak khawatir terhadap risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan.

Menurut Maslow (1943), kebutuhan akan rasa aman harus dipenuhi agar seseorang dapat bekerja secara produktif. Herzberg (2000) juga menyatakan bahwa keselamatan kerja termasuk hygiene factors yang dapat mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan motivasi kerja. Daryanto (2017) menambahkan bahwa keamanan kerja merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, PT. PLN Cabang Malaka telah menerapkan kebijakan keselamatan kerja seperti penyediaan APD, pelatihan berkala, dan pengawasan SOP. Wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa mereka merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam bekerja. Data juga menunjukkan bahwa unit kerja yang disiplin dalam menerapkan protokol keselamatan memiliki produktivitas lebih tinggi. Hasil ini sejalan dengan temuan Notoatmodjo (2009), bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Malaka

Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN Cabang Malaka. Semakin baik penerapan kesehatan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang sehat—baik secara fisik, mental, maupun sosial—mendukung produktivitas optimal.

Menurut Maslow (1943), kesehatan termasuk kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Herzberg (2000) juga menyebutkan bahwa kesehatan kerja merupakan bagian dari hygiene factors yang mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan motivasi. Suma'mur (2013) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang sehat mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit, sehingga karyawan lebih efisien.

PT. PLN Cabang Malaka telah menerapkan kebijakan kesehatan kerja seperti penyediaan APD, pemeriksaan kesehatan rutin, pelatihan K3, dan fasilitas kesehatan yang memadai. Hal ini meningkatkan konsentrasi kerja, menurunkan absensi, dan mendukung kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan Budihardjo et al. (2017), yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Lingkungan kerja yang sehat menurunkan stres dan absensi, serta meningkatkan energi dan konsistensi kerja. Sebaliknya, jika aspek kesehatan diabaikan, kinerja menurun dan turnover meningkat. Oleh karena itu, investasi dalam kesehatan kerja penting untuk mendukung kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Malaka

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Malaka. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Menurut Herzberg (2000), keselamatan dan kesehatan kerja termasuk dalam hygiene factors yang dapat mengurangi ketidakpuasan kerja dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Sutrisno (2019) menambahkan bahwa penyesuaian lingkungan kerja dengan kapasitas fisik dan mental pekerja dapat meningkatkan daya tahan kerja dan mengurangi

kelelahan. Hasil ini juga didukung oleh Notoatmodjo (2009) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keselamatan kerja berfokus pada pencegahan risiko kecelakaan, sedangkan kesehatan kerja meliputi perlindungan fisik dan mental karyawan. Keduanya saling melengkapi dalam menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman, yang berdampak positif pada motivasi, konsentrasi, dan kinerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, PT. PLN Cabang Malaka telah menerapkan sistem K3 dengan baik, termasuk penyediaan APD, pelatihan rutin, pemeriksaan kesehatan berkala, dan lingkungan kerja yang ergonomis. Nilai adjusted R Square sebesar 0,650 menunjukkan bahwa kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap kinerja cukup kuat, meskipun ada variabel lain yang juga memengaruhi.

Faktor-faktor risiko kecelakaan kerja yang diidentifikasi meliputi: faktor manusia (kurang pelatihan, sikap tergesa), peralatan (rusak/tidak layak), lingkungan (cuaca, tata letak), prosedur (tidak sesuai SOP), kondisi fisik (tidak fit), dan listrik (tegangan atau arus berbahaya). Kesimpulannya, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Malaka. Penerapan keselamatan kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, perhatian terhadap kesehatan kerja berperan penting dalam menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap optimal dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan salah satu penentu utama dalam mencapai efektivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan kebijakan dan fasilitas keselamatan serta kesehatan kerja secara berkelanjutan. Upaya tersebut akan berdampak positif tidak hanya pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT PLN (Persero) Cabang Malaka terus meningkatkan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja secara konsisten dan terukur. Perusahaan perlu memberikan pelatihan rutin kepada karyawan mengenai prosedur keselamatan kerja agar kesadaran terhadap potensi bahaya semakin tinggi. Selain itu, manajemen diharapkan meningkatkan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, seperti alat pelindung diri dan pemeriksaan kesehatan berkala. Penting juga bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih aman, nyaman, dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Budidarjo, P. H. Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2017). *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado*.
- Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswada Pressindo.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta : Bandung.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Manullang, (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 370-396.
- Moehariono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Moenir (2006). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Jumlah Penyakit Kerja dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada PT. Hanei Indonesia*.
- Newzoo. (2019). *The Global Games Market Will Generate \$152.1 Billion in 2019*. [Blog Entry]. Retrieved from <https://newzoo.com/resources/blog/the-global-games-market-will-generate-152-1-billion-in-2019-as-the-u-s-overtakes-china-as-the-biggest-market>
- Notoadmodjo (2009). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Organization Behavior by Pearson 18e. Pearson Education India*.
- Rollings, A., & Adams, E. (2007). *Fundamentals of Game Design*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sedarmayanti (2017). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, PLN Persero Area Klaten*.
- Simanjuntak (2007). *Pencemaran Udara*. 11 (3). 34-40.
- Sinambela (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur P. K. (2015). *Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sutrisni, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Prananda Media Group*.
- Yulius, R. (2017). Analisis perilaku pengguna dalam pembelian item virtual pada game online. *Journal of Animation & Games Studies*, 3(1), 1-13. <https://doi.org/10.24821/jags.v3i1.1582>