

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Unit PLTGU Tanjung Batu, Kutai Kartanegara

Suhartina¹, Herni Johan², Nurhasanah³

^{1,2} Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

³ Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

Email: ¹suhartinahartina4@gmail.com, ²hernijohan011@gmail.com, ^{3*}nurhasanahmars@mail.com

Email Penulis Korespondensi: nurhasanahmars@gmail.com

Article History:

Received Jan 5th, 2024

Accepted Feb 16th, 2024

Published Feb 26th, 2024

Abstrak

Optimalisasi kinerja perusahaan merupakan target akhir dalam setiap perusahaan. Penerapan K3 yang baik memberikan rasa aman dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara *self-efficacy* yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Unit PLTGU Tanjung Batu, Kutai Kartanegara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang melibatkan sebanyak 52 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur menggunakan kuesioner yang telah melewati uji validitas dan reliabilitas. Analisis data bivariat dilakukan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 70% responden memiliki tingkat K3 dalam kategori tinggi, 75% responden memiliki *self efficacy* tinggi, dan 65% responden memiliki kategori kinerja tinggi. Analisis bivariat pada hubungan K3 terhadap kinerja menunjukkan bahwa *p-value* sebesar 0,001 sehingga H₀ ditolak. Selain itu, analisis bivariat pada hubungan *self efficacy* terhadap kinerja menunjukkan *p-value* sebesar 0,004 sehingga H₀ ditolak. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terhadap hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Unit PLTGU Tanjung Batu, Kutai Kartanegara.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, *Self Efficacy*, Kinerja.

Abstract

The optimization of company performance was the ultimate goal for every organization. The implementation of good occupational safety and health (OSH) provided a sense of security and created a conducive work environment, while high self-efficacy encouraged employees to work more effectively and efficiently. This study aimed to analyze the relationship between occupational safety and health (OSH) and self-efficacy on employee performance at the Tanjung Batu PLTGU Unit, Kutai Kartanegara. This research was a quantitative study with a cross-sectional design involving 52 respondents. Data collection was conducted through structured interviews using questionnaires that had undergone validity and reliability tests. Bivariate data analysis was performed using the chi-square test. The results showed that 70% of respondents had OSH levels in the high category, 75% of respondents had high self-efficacy, and 65% of respondents had performance in the high category. Bivariate analysis of the relationship between OSH and performance showed a p-value of 0.001, leading to the rejection of H₀. Additionally, bivariate analysis of the relationship between self-efficacy and performance showed a p-value of 0.004, also leading to the rejection of H₀. This study concluded that there was a significant relationship between occupational safety and health (OSH) and self-efficacy on employee performance at the Tanjung Batu PLTGU Unit, Kutai Kartanegara.

Keyword : Occupational Safety and Health, *Self Efficacy*, Performance.

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, aman, dan kondusif. Penerapan K3 yang baik tidak hanya bertujuan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat memberikan rasa aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal tanpa kekhawatiran terhadap risiko yang mengancam keselamatan. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), setiap tahunnya lebih dari 2,3 juta pekerja di seluruh dunia kehilangan nyawa akibat kecelakaan kerja atau penyakit terkait pekerjaan, menjadikan K3 sebagai prioritas utama dalam berbagai sektor industri, termasuk sektor energi seperti Unit Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU) (1,2).

Unit PLTGU Tanjung Batu di Kutai Kartanegara merupakan salah satu unit strategis dalam penyediaan energi listrik di Indonesia. Operasional unit ini melibatkan aktivitas dengan risiko tinggi, seperti bekerja dengan peralatan berat, bahan bakar gas, dan uap bertekanan tinggi. Dalam konteks ini, penerapan K3 tidak hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga kebutuhan strategis untuk memastikan kelangsungan operasional yang efisien. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan K3 yang efektif memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Misalnya, studi oleh Wahyuni et al. (2021) mengungkapkan bahwa penerapan K3 yang komprehensif dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja hingga 30% dan meningkatkan produktivitas sebesar 15% (3).

Di sisi lain, faktor individual seperti *self efficacy* juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. *Self efficacy*, sebagaimana dijelaskan oleh Bandura (1997), adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan mereka. Studi oleh Harahap et al. (2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas dengan baik, meskipun menghadapi tekanan kerja yang besar (4).

Namun, meskipun pentingnya K3 dan *self-efficacy* telah banyak diakui, penerapannya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Di Unit PLTGU Tanjung Batu, implementasi K3 sering kali terhambat oleh keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan, dan rendahnya kesadaran karyawan tentang pentingnya K3. Misalnya, penggunaan alat pelindung diri (APD) yang tidak konsisten atau tidak sesuai standar menjadi salah satu isu yang sering muncul. Selain itu, upaya untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan belum sepenuhnya terintegrasi dalam program pengembangan sumber daya manusia (4,5).

Di sisi lain, untuk meningkatkan *self-efficacy*, perusahaan dapat mengadopsi pendekatan berbasis pengembangan sumber daya manusia, seperti mentoring, coaching, dan pemberian umpan balik konstruktif. Penelitian oleh Gist dan Mitchell (1992) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan *self-efficacy* secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam situasi kerja yang kompleks. Selain itu, penghargaan atas keberhasilan kerja juga dapat menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan (1,6).

Lingkungan kerja di sektor energi seperti PLTGU juga memiliki kompleksitas tersendiri. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan tinggi. Dalam situasi seperti ini, tingkat *self-efficacy* yang rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi, stres, dan bahkan kesalahan kerja yang berdampak negatif pada kinerja keseluruhan unit (4,7).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan K3 dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di Unit PLTGU Tanjung Batu, Kutai Kartanegara. Penelitian ini berangkat dari pemahaman

bahwa K3 dan *self-efficacy* merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan K3 yang baik memberikan rasa aman dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara *self-efficacy* yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan mengidentifikasi hubungan antara kedua faktor ini dan kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi pengelola Unit PLTGU dalam meningkatkan kinerja operasional mereka.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* untuk mengevaluasi pengaruh antara K3 dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di unit PLTGU Tanjung Batu, Kutai Kartanegara. Proses penelitian dilakukan selama durasi 4 bulan (Januari – April 2024) sejak perencanaan, perizinan, pengumpulan data, analisis data, dan pelaporan penelitian. Pengumpulan data dilakukan pada Maret-April 2024. Jumlah responden sebanyak 52 orang yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengambilan data dilakukan melalui wawancara terstruktur menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji *chi-square* untuk mengetahui hubungan antara variabel K3 dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 3.1. Karakteristik responden

| Karakteristik Responden | Jumlah | Persentase |
|-------------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki – Laki | 34 | 65 |
| Perempuan | 18 | 35 |
| Usia | | |
| 20-30 tahun | 8 | 15 |
| 31-40 tahun | 14 | 27 |
| 41-50 tahun | 26 | 50 |
| >50 tahun | 4 | 8 |
| Pendidikan | | |
| SMA/SMK | 4 | 7 |
| Diploma | 9 | 17 |
| Sarjana | 39 | 76 |
| >Magister | 0 | 0 |
| Masa Kerja | | |
| <5 tahun | 3 | 6 |
| 5-10 tahun | 19 | 37 |
| 11-15 tahun | 18 | 35 |
| 16-20 tahun | 12 | 25 |
| >20 tahun | 0 | 0 |

Hasil penelitian tentang karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 34 orang (65%) berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 26 orang (50%) berada pada usia 41050 tahun, sebanyak 39 orang (76%) memiliki Pendidikan terakhir Sarjana, dan sebanyak 19 orang (37%) telah bekerja selama 5-10 tahun.

Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor demografis. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Tingkat usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Jenis kelamin berkaitan dengan perbedaan fungsi, peran, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai kesepakatan hasil bentukan masyarakat. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya (8–10).

3.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tabel. 3.2. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

| Kategori | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|----------|---------------|----------------|
| Tinggi | 36 | 70 |
| Rendah | 16 | 30 |
| Total | 52 | 100 |

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 36 orang (70%) memiliki Tingkat keselamatan dan kesehatan kerja dalam kategori tinggi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek krusial dalam lingkungan kerja, karena berperan dalam mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Beberapa penelitian dalam lima tahun terakhir menegaskan pentingnya penerapan K3 di tempat kerja. Implementasi program K3 yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh penurunan tingkat kecelakaan kerja dan peningkatan kesehatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional Perusahaan. Penerapan K3 tidak hanya melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal (11,12).

Rohimat (2022) dalam penelitiannya pada industri makanan menemukan bahwa penerapan sistem manajemen K3 yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan kualitas produk. □ □ Hal ini menunjukkan bahwa K3 tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada kualitas dan daya saing produk perusahaan. Secara keseluruhan, berbagai studi tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 yang efektif di tempat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan, produktivitas kerja, serta kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada implementasi K3 untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan (11,12).

3.3 Self Efficacy

Tabel. 3.3. Distribusi Frekuensi Variabel *Self Efficacy*

| Kategori | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|----------|---------------|----------------|
| Tinggi | 39 | 75 |
| Rendah | 13 | 25 |
| Total | 52 | 100 |

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 39 orang (75%) memiliki Tingkat self efficacy dalam kategori tinggi. Self-efficacy, atau keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, memiliki peran vital dalam lingkungan kerja. Beberapa penelitian dalam lima tahun terakhir menegaskan pentingnya self-efficacy bagi kinerja karyawan dan organisasi. Menurut penelitian, self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan self-efficacy tinggi menunjukkan kompetensi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi (11,13).

Studi lain dalam *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* (2022) menemukan bahwa self-efficacy berperan penting dalam pengembangan kinerja karyawan. Keyakinan diri yang tinggi mendorong karyawan untuk menghadapi tantangan dengan lebih proaktif dan inovatif, sehingga meningkatkan kinerja individu dan tim. Selain itu, penelitian lainnya menunjukkan bahwa self-efficacy memengaruhi kesiapan kerja individu. Individu dengan self-efficacy tinggi lebih siap dan adaptif terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan, yang esensial dalam dinamika lingkungan kerja modern (14,15).

Secara keseluruhan, self-efficacy tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan mengembangkan self-efficacy karyawan melalui pelatihan, mentoring, dan lingkungan kerja yang mendukung.

3.4 Kinerja

Tabel. 3.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

| Kategori | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|----------|---------------|----------------|
| Tinggi | 34 | 65 |
| Rendah | 18 | 35 |
| Total | 52 | 100 |

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 34 orang (65%) memiliki Tingkat kinerja dalam kategori tinggi. Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Beberapa penelitian dalam lima tahun terakhir menyoroti pentingnya kinerja di tempat kerja dan dampaknya terhadap organisasi. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi dan meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik. Kinerja mencerminkan perasaan senang individu atau kelompok terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif. Selain itu, moral kerja yang meliputi kepuasan di luar pekerjaan, kepuasan terhadap pekerjaan, dan kepuasan pribadi, berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan (15,16).

Secara keseluruhan, kinerja karyawan yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja individu dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada upaya peningkatan kinerja karyawan melalui berbagai strategi dan program yang efektif.

3.5 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

Hasil dari tabel 3.5. menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dengan tingkat implementasi K3 yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi (28 dari 36 karyawan). Sebaliknya, karyawan dengan tingkat implementasi K3 yang rendah cenderung memiliki kinerja rendah (10 dari 16 karyawan). Nilai p-value dari uji chi-square sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$ yang berarti H_0 ditolak. Hal

ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel. 3.5. Kontingensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

| K3 | Kinerja | | Total |
|--------|---------|--------|-------|
| | Tinggi | Rendah | |
| Tinggi | 28 | 8 | 36 |
| Rendah | 6 | 10 | 16 |
| Total | 34 | 18 | 52 |

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian dalam lima tahun terakhir menegaskan hubungan positif antara penerapan K3 dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Aisy (2021) di PT. PLN (Persero) UIT JBB UPT Durikosambi menunjukkan bahwa variabel K3 berkontribusi sebesar 15,76% terhadap kinerja karyawan, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara K3 dan kinerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar 3,178 yang lebih besar dari t-tabel 2,005. Studi lain menemukan bahwa penerapan prinsip K3, yang mencakup aspek higiene, sanitasi, dan lingkungan kerja, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian di PT. Pulau Lemon Manokwari menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,003 dan 0,002. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (3,4,17).

Secara keseluruhan, penerapan K3 yang efektif tidak hanya melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada implementasi program K3 untuk mencapai kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan.

3.6 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja

Tabel. 3.6. Kontingensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

| Self Efficacy | Kinerja | | Total |
|---------------|---------|--------|-------|
| | Tinggi | Rendah | |
| Tinggi | 30 | 9 | 39 |
| Rendah | 4 | 9 | 13 |
| Total | 34 | 18 | 52 |

Berdasarkan tabel 3.6, terlihat bahwa karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi (30 dari 39 karyawan). Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah lebih banyak yang memiliki kinerja rendah (9 dari 13 karyawan). Data ini menunjukkan kemungkinan hubungan signifikan antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan. Nilai p-value dari uji chi-square sebesar $0,004 < \alpha (0,05)$ yang berarti H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Self-efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian dalam lima tahun terakhir menegaskan hubungan positif antara *self-efficacy* dan peningkatan kinerja di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dan

signifikan dengan kinerja karyawan. Analisis korelasi rank Spearman menghasilkan nilai $r = 0,537$, yang mengindikasikan tingkat hubungan sedang antara *self-efficacy* dan kinerja. Kontribusi *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan tercatat sebesar 28,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Studi oleh Ali dan Wardoyo (2020) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar terhadap kinerja karyawan ketika dimediasi oleh kepuasan kerja, dibandingkan dengan pengaruh langsungnya (5–7).

Secara keseluruhan, *self-efficacy* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong pengembangan *self-efficacy* melalui pelatihan, mentoring, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, guna mencapai kinerja optimal dan produktivitas yang berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), *self efficacy*, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Unit PLTGU Tanjung Batu, Kutai Kartanegara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada seluruh responden pada penelitian ini dan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang telah memberikan dana sehingga penelitian ini dapat terselenggara dengan baik dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Roudotuljanah R, Nurazis N, A.N A. The Influence Of Occupational Safety and Health On The Performance Of Employees PT. Image Of Bina Maju Jaya Tangerang. Jurnal Eksishum. 2022;2(1):1–9.
2. Hendiani P, Wediawati T. The influence of occupational safety and health on employee performance through work discipline at pt united tractors site loa janan sanga. Enrichment: Journal of Management. 2023;13(1):39–50.
3. Suyatno S, Pancasasti R. The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance which is Mediated by Employee Work Motivation at PT PIP. Journal of Business & Behavioural Entrepreneurship. 2023;7(2):74–84.
4. Juwaidin M, Wahyulina S, Suprayetno D. The Influence of Occupational Safety and Health on Performance through Job Satisfaction of Employees in the Production Department of PT. Successful, Steady and Prosperous Dompu Regency. Socio-Economic and Humanistic Aspects for Township and Industry. 2023;1(4):465–74.
5. Honicke T, Boradbent J, Tyszkiewicz MF. The self-efficacy and academic performance reciprocal relationship: the influence of task difficulty and baseline achievement on learner trajectory. Higher Education Research & Development. 2023;42(8):1936–53.
6. Hadi P. The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. Research in Business & Social Science. 2023;12(2):653–61.

7. Wicaksono I, Ratnawati I. The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*. 2022;8(1):177–86.
8. Febianti A, Shulthoni M, Masrur M, Safi'i MA. Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*. 2023;2(1):198–204.
9. Hurang CN, Nurhasanah N, Mardahlia D. THE INFLUENCE OF PATIENT SAFETY ON NURSE PERFORMANCE AT SANTA FAMILIA HOSPITAL. In: *International Conference on Multidisciplinary Research (ICMR)*. Selangor: Komunitas Perguruan Tinggi dan Cendekiawan Nusantara (KPTCN); 2023. p. 400–14.
10. Irfan I, Nurhasanah N, Hartati K, Nuralifa ZI. EFEKTIVITAS PATYMCARE TERHADAP PENINGKATAN BUDAYA PATIENT SAFETY PADA BIDAN. *Bunda Edu-Midwifery Journal (BEMJ)*. 2023;6(2):165–9.
11. Alfiana I, Fachrin SA, Ahri RA. HUBUNGAN PENGETAHUAN, SIKAP DAN SELF EFFICACY DENGAN KECELAKAAN KERJA DI PT PELINDO PETIKEMAS NEW. *WIndow of Public Health Journal*. 2024;5(4):573–80.
12. Nurhayati N, Indriastuti D, Susanti RW. Hubungan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Pada Karyawan Pln Dengan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Pln Sektor Pembangkitan Kendari Unit Pltd Wua-Wua. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Celebes*. 2019;1(1):1–6.
13. Maharani IA, Purnama IGAV. THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY ON STUDENTS' ACADEMIC ACHIEVEMENT. *Jurnal Pendidikan Bahasa Inggris Indonesia*. 2023;11(2):56–67.
14. Lukiasuti F. Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. 2021;19(2):1–14.
15. Falah OW. PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. SINAR TAMBANG ARTHALESTARI). [Purwokerto]: UIN Prof. K.H. Saifuddin; 2023.
16. Zakaria D, Romdonih F. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cengkareng. *Jurnal Perkusi*. 2024;4(3):402–10.
17. Febriono R. PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEMBIRALOKA ZOO YOGYAKARTA. *STABILITY : Journal of Management and Business*. 2020;3(2):35–47.