

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu dari suatu perusahaan yang memiliki peran dalam menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap berdisiplin, tekun, kreatif, idealis mau bekerja keras, kuat fisik/mental bagus untuk perkembangan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi secara optimal dan dapat menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan kerja.

Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang baik di era digital yang semakin maju sekarang ini, perusahaan harus mampu berubah secara dinamis dan kompetitif dalam persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Seperti yang di kemukakan oleh Handoko dalam Murty (2012), "Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya."

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu baik fasilitas maupun keadaan lingkungan kerja disekita pegawai. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (Sari *et.al*, 2020:33).

Menurut Yantika *et.al* (2018:184) menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan dapat menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangkerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kurang

bersih, berisik, tentubesar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dlam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara lingkungan dengan baik, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, dan tata ruang kantor yang nyaman.

Hal ini juga didukung dengan pnelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019), Kusumastutia *et.al* (2019), Sihotang (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Prabowo *et.al* (2018),Nuriyah *et.al*(2022),Sahlan *et.al* (2017), menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena budaya lingkungan kerja sudah mapan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk bekomunikasi dengan pegawai atau karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma yang berlaku (Rivai, 2016). Menurut Gomes (2000:232), disiplin kerja adalah kesesuaian sikap dan prilaku para karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapka dalam perusahaan dimana dia bekerja. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Kepatuhan terhadap peraturan maupun setandar kerja yang tlah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu

dalam organisasi yang bersangkutan yang dimana akan mempengaruhi setandar kerja organisasi. Peraturan yang diterapkan perusahaan untuk dijalankan oleh seluruh karyawan atau pegawai sebagai bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan diperlukan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk mengerjakan semua tugas dengan sebaik mungkin, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Bengkel Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar tersebut maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada penelitian ini terdapat masalah pada indikator kehadiran tepat waktu karyawan. Bentuk kedisiplinan dalam kehadiran organisasi dapat diukur dalam ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ngulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat dari beberapa jumlah absensi karyawan.

Tabel 1. 1 Tingkat Absens Karyawan Bengkel Mobil Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar

Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	4	5 = (3) x (4)	6	7 = (5) – (6)	8 = (6:5) x 100%
1	Januari	37	22	814	21	793	2,58
2	Februari	37	19	703	28	675	3,98
3	Maret	37	21	777	22	755	2,83
4	April	37	20	740	21	719	2,84
5	Mei	37	20	740	26	714	3,51
6	Juni	37	15	555	8	527	5,05
7	Juli	37	20	740	22	718	2,97
8	Agustus	37	18	666	21	645	3,15
9	September	37	21	777	21	756	2,70
10	Oktober	37	21	777	22	755	2,83
11	November	37	19	703	22	681	3,13
12	Desembr	37	21	777	22	755	2,83
	Jumlah	444	237	8769	276	8493	38,41
	Rata-rata	37	19.7	730.7	23	707.7	3,20

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang fluktuatif selama satu tahun dihitung dari bulan Januari hingga Desember 2021, persentase absensi terendah yaitu pada bulan Januari yaitu sebesar 2,58% dan absensi tertinggi pada bulan Juni sebesar 5,05%. Rata-rata absensi setiap bulan adalah 3,20 %. Menurut Wjaya (2016:44) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 per bulan masih dianggap baik, absensi melebihi 3 persen menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik dalam suatu perusahaan. Besarnya jumlah hari

kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan. Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan dalam memenuhi suatu target. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafrina (2017), Husain (2018), Suwanto (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arisanti *et.al*(2019), Siagian (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Menurut Okky (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di dunia, Indonesia masih cukup besar, baik di kota maupun di desa, baik disektor industri dan jasa-jasa maupun juga disektor pertanian. Kecelakaan dan penyakit kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak

mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada (Payaman, 2003).

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja mengakibatkan sakit untuk sementara waktu atau bisa mengakibatkan cacat hingga mengakibatkan kematian. Dengan terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja ini juga mengakibatkan menurunnya produktivitas para pekerja yang berpengaruh pada pengembangan perusahaan. Oleh sebab itu perlu adanya sistem kompensasi akibat kecelakaan atau penyakit kerja, karena dengan itu akan membangkitkan kinerja kerja karyawan.

Dari pengertian tersebut inti dari sistem kesehatan dan keselamatan yaitu mengamankan setiap sumber daya manusia baik karyawan perusahaan maupun masyarakat luas dari kecelakaan maupun resiko lain yang mungkin terjadi dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun akibat lain yang berkaitan dengan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parashakti dan Putriawati (2020), Purnamasari dan Abdillah (2017), Hasibuan (2017), menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Wangi *et.al* (2020), Nisak *et.al* (2017) menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Menurut (Rivai, 2003) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya

memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dapat kita ketahui jika seseorang bekerja dalam perusahaan kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan tujuan organisasi. Jadi dengan kinerja yang baik dari seorang karyawan, suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati Bersama. kinerja karyawan adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Sebab pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Sehingga karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Lila Tintami (2012) menyimpulkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suwardi (2011) menyatakan juga ada pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian Akbar (2009) serta Alim (2013). Faritsy (2014) menyimpulkan adanya pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja Perusahaan.

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kesehatan Dan

Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyaan pada Bengkel Mobil Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar?
3. Apakah ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian dapat memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja trhadap kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja trhadap kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja trhadap kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Paramitha Auto Graha (PAG) Denpasar .

1.4 Manfaat Peneliiian

1) Manfaat Akademis

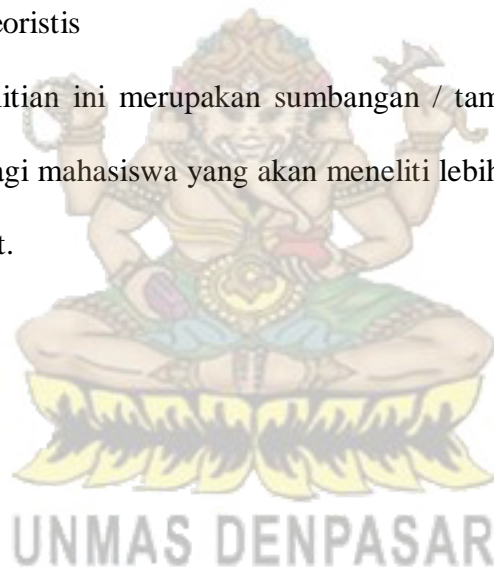
Untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh, kemudian ditekuni sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.

2) Manfaat Praktis

Digunakan sebagai sumbangan pemikiran terhadap penyelesaian operasional atau perumusan kebijakan dalam perusahaan / instansi.

3) Manfaat Teoristis

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan / tambahan kepustakaan atau referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya di kemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya ketertarikan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognition* yaitu *content (values)* dan *intetions* (tujuan), yang merupakan penanggung jawab untuk *human behavior* dalam pencapaian tujuannya masing-masing. *Human behavior* menjelaskan bagaimana cara orang memandang dunia sekitarnya untuk meningkatkan motivasi kerja. Mengacu pada Locke model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam mencapai kinerja. Pertama, dengan *goal setting theory* dapat mengarahkan perhatian setiap individu untuk lebih memfokuskan pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, dengan penetapan tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan tindakan yang sesuai dengan perencanaan. Dari proses pencapaian tujuan tersebut dan keberhasilan karyawan dalam mengelola perusahaan dan mencapai target yang ingin dicapai tentu didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja karyawan, dan kesehatan dan keselamatan kerja dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja salah satu aspek dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tiak memadai akan menurunkan produktivitas kerja yang akan berdampak pada perkembangannya perusahaan. (Yantika *et.al*, 2018:175). Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Adha *et.al*, 2019:50), lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja ialah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut penelitian dari (Sabil, 2018:8), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang bentuknya fisik di area kerja sehingga berpengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak serta terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Lingkungan kerja kerja langsung yang berkaitan dengan karyawan, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, aroma yang kurang enak dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja baik dengan sesama rekan maupun atasan beserta dengan suasana yang terjadi.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Feel *et.al*, 2018:180), lingkungan kerja memiliki dua poin utama, yaitu fisik dan non fisik sehingga memberikan kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Adapun indikator lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1. Penerangan Cahaya

Penerangan cahaya yang cukup sangat membantu meningkatkan fokus kerja karyawan dan dapat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional di perusahaan.

2. Suhu Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan sirkulasi udara yang cukup, dimana dengan adanya sirkulasi udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan dan membuat karyawan tersebut nyaman bekerja

3. Suara Bising

Suara bising yang bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja, suara bising dapat merusak konsentrasi kerja karyawan.

4. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

5. Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara atasan dengan pegawai atau pegawai dengan pegawai lainnya harus baik karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat dan juga mengurangi persaingan yang tidak sehat antar pegawai.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rofi (2012) Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Menurut Siswadi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (Gomes, 2000 : 232). Disiplin yang baik hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diartikan disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

2.3.2 Fakto – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2014 : 89), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, yaitu dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan danan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang - terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata "untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi".

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apapun juga . Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada 5 indikator-indikator dari disiplin kerja (Siswanto, 2005:291) yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.4 Kesehatan Dan Keelamatan Kerja (K3)

2.4.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Penting bagi setiap perusahaan untuk memastikan sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaannya berjalan dengan baik, karena selama jam kerja kondisi karyawan merupakan tanggung jawab dari perusahaan. Dengan adanya manajemen kecelakaan yang baik, karyawan akan memiliki ras aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil kerja karyawan akan lebih berkualitas.

Menurut Okky (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi

menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit. Menurut Mangkunegara (2002:163) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Dari pengertian tersebut inti dari sistem kesehatan dan keselamatan yaitu mengamankan setiap sumber daya manusia baik karyawan perusahaan maupun masyarakat luas dari kecelakaan maupun resiko lain yang mungkin terjadi dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun akibat lain yang berkaitan dengan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja menurut Mangkunegara (Aviana *et.al*, 2019) sebagai berikut :

- a. Kualitas Peralatan Kerja
- b. Kedisiplinan Pegawai
- c. Ketegsan Pimpinan
- d. Semangat Kerja

2.4.3 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Husni (2005), indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

1. Keadaan lingkungan kerja adalah suatu hal yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaan dalam melakukan kegiatan sehari – hari.
2. Pakaian dan pelindung keselamatan adalah peralatan-peralatan yang memiliki fungsi sebagai alat pelindung bagi seseorang untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuh dari segala bentuk potensi bahaya di tempat kerja.
3. Pemakaian peralatan kerja adalah cara penggunaan peralatan kerja dengan baik dan sesuai dengan fungsinya
4. Jam kerja adalah waktu unruk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari.
5. Waktu istirahat adalah waktu istirahat diantara jam kerja dengan tujuan pemulihan kondisi setelah melakukan pekerjaan.
6. Sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku-perilaku dan tindakan- tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut ini merupakan pengertian kinerja menurut beberapa ahli. Menurut Wibowo

(2007), kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Agung (2011) kinerja karyawan adalah hal yang utama paling penting dalam manajemen perusahaan. Dengan kata lain, ketika perusahaan merekrut karyawan, sebenarnya yang dibeli adalah kinerja karyawannya bukan hal lainnya.

Moerinho dan Ma'ruf (2014) yang dimaksud kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Pendapat mengenai kinerja juga dijelaskan oleh Suwanto (2011) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Dari keseluruhan dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmodjo(2007), kinerja karyawan memiliki 6 (enam) indikator, antara lain :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentati ketetapanpeatra perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati peraturan kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang,serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan lembaga atau organisasi maupun pemerintah,baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama - sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

5. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja sama orang lain dalam untuk bekerja bersama yang telah menyelesaikan tugas dan pekerjaan ditetapkan,sehingga mencapai daya guna dan hasil yang maksimal.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh X1 Terhadap Y

1. Sihaloho dan Siregar (2019), Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah *ekplanatory research* (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kusumastutia *et.al* (2019), Subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi SP Aluminium Yogyakarta dengan jumlah 115 karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji dengan menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

3. Sihotang (2020), Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 40 orang pegawai di KPPN Bandar Lampung. Data dalam penelitian ini adalah kuesioner berskala Likert. Lalu data dianalisis menggunakan Pengujian Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis dan Pengujian Koefisien Determinasi dan diolah dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.
4. Prabowo *et.al* (2018), Metode yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian ini, maka desain penelitian adalah desain penelitian kausalitas untuk mengukur kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang prosesnya diawali dengan penyusunan model teoritis dan analisis sebagai dasar pengajuan pertanyaan sementara (hipotesis), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang yang berjumlah 56 orang. Untuk mendapatkan generalisasi data yang lebih baik, maka digunakan sensus yaitu mengambil seluruh anggota dari populasi. Teknik pengumpulan data Wawancara dan mendistribusikan kuesioner untuk dijawab. maka perlu dihitung nilai skor faktor untuk

masingmasing variabel terlebih dahulu dibantu dengan program SPSS. Untuk membuktikan hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi untuk masing-masing nilai skor faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena budaya lingkungan kerja sudah mapan 2). Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik motivasi semakin baik kinerja karyawan, 3). Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak stres meningkatkan semakin meningkatkan kinerja karyawan, 4). Motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi harus dipertimbangkan dengan baik oleh pemimpin.

5. Nuriyah *et.al* (2022), Pada penyebaran kuisisioner yang digunakan menggunakan data primer pada pegawai Puskesmas Padang. Penelitian ini tergolong dalam *explanatory research* yaitu untuk mengetahui keterkaitan antar variabel. Responden pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Puskesmas Padang dengan sampel jenuh, serta penyebaran kuisisioner menggunakan *google form*. Penelitian juga ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil dari olah data menunjukkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig yang diperoleh pada penelitian ini yaitu 0,14 dan penjelasan dari pegawai bahwasannya pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir, tetapi sebagian besar karyawan merasa cukup dengan posisi yang

mereka miliki saat ini. disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig sebesar 0,00 dan penjelasan dari pegawai bahwasanya tingkat kedisiplinan disana memang kurang baik dikarenakan saksi yang kurang tegas. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig sebesar 0,13 dan penjelasan dari pegawai bahwasanya lingkungan tempat kerja memang terasa kurang nyaman, tetapi tidak mempengaruhi kinerja atau pelayanan yang mereka berikan pada pasien.

6. Sahlan *et.al* (2017), Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh X2 Terhadap Y

1. Syafrina (2017), Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t

2. Husain (2018), Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel proporsional random sampling. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai probability signification $<$ 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
3. Suwanto (2019), Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebanyak 57 karyawan. Sedangkan sampel yang dipergunakan sebanyak 57 responden

dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai thitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 5,103 + 0,171X_1 + 0,028X_2$. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600 – 0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R² (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Arisanti *et.al* (2019), populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 32 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

5. Siagian (2018), Penelitian ini menggunakan 166 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk Batam sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan software statistik SPSS 21. Adapun hasil penelitian ini yaitu: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,463. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,154. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,180. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,452. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,133. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,245. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,183. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung yaitu $0,084 < 0,452$ artinya motivasi

kerja bukan variabel intervening. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung yaitu $0,028 < 0,133$ artinya motivasi kerja bukan variabel intervening. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2.6.3 Pengaruh X3 Terhadap Y

1. Parashakti dan Putriawati(2020), Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model*. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data yang di gunakan adalah analisis statistic dalam bentuk SEM PLS. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.
2. Purnamasari dan Abdillah (2017), Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 60 orang karyawan diperoleh dengan teknik *convenience* sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang berbentuk skala ordinal dengan kategori 1 sampai dengan 5. Penelitian ini

menggunakan metode koefisien korelasi yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh nilai korelasi sebesar $(r) = 0,615$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Kemudian dilakukan uji t untuk menunjukkan bahwa keselamatan kerja telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA. Hal itu dibuktikan dengan diterima hipotesis H1 yang berbunyi "kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA." Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil perhitungan uji signifikansi (uji t) dimana nilai t hitung (5,621) lebih besar dari pada t tabel (1,671). Berikutnya analisis data dilakukan dengan melakukan analisis regresi sederhana. Dengan metode analisis regresi sederhana peneliti memperoleh persamaan yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel kesehatan dan keselamatan kerja di PT. BEKAERT INDONESIA. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 39,12 + 0,587 X$. Variable X (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) bernilai positif yaitu sebesar 0,587. Itu artinya bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif atau berbanding lurus terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dari perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 37,82% dan sisanya (sebesar 62,18%) dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Hasibuan (2017), Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama. Sampel terdiri dari 75. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dimana diperoleh angka t hitung k3 (2.903) > dari t tabel 1,994 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,05 sama dengan 0,05. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dimana diperoleh angka t hitung pelatihan 2.976 > dari t tabel 1,994 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,04 tersebut < 0,05. Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan dimana diperoleh angka t hitung kerja tim 5,974 > dari t tabel 1,994 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut < 0,05. maka dapat diambil kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan kerja tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Wangi *et.al* (2020), Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan divisi produksi PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, Kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa: (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada

Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Nisak *et.al* (2017), Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) Area Ponorogo sebanyak 44 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 44 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah berjenis sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi (R^2), uji t dan uji F dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 23. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.