

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT EMBEE PLUMBON**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon**



Disusun Oleh :
ELSA NURHASANAH
200111031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT EMBEE PLUMBON**

Oleh :
ELSA SURHASANAH
280111031

Dicetak dan disablon oleh :

Pembimbing 1



Dr. Sari Laelani Qodriah, M.Si
NIDN.0407107401

Pembimbing 2



Rizdianto, S.E., M.M
NIDN.0410037602

Mengatakan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Asep Gunawan, M.Si., CHRA
NIDN.0008086601
Triyoga Yulianti, S.Pd., M.M., CSBA
NIDN.0408079101

NIDN.0008086601

NIDN.0408079101

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT EMBEE PLUMBON**

Oleh
ELSA NURHASANAH
200111031

Telah dipertahunkan dihadapan Tim Pengaji Pada Tanggal : 27 Februari 2023

1. **Dr.Sari Laelaral Qodriah, M.Si**
NIDN. 0407197401
Penulis I
2. **Radianto S.E,MM**
NIDN. 0410037602
Penulis II
3. **Tedi Kustandi S.Sos,M.M.,CMA**
NIDN.1121097901
Pengaji I
4. **Mery Sukartini S.E, MM**
NIDN. 5842772673230352
Pengaji II

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Asip Gunawan, M.Si, CHRA
NIDN.0008086601


Puspita Dewi Yulianty, S.Pd, M.M, CSBA
NIDN.0409079101

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Elsa Nurhasanah
Nis	: 200111031
Tempat Tanggal Lahir	: Cirebon, 16 Agustus 2002
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis

Menyusun Karya Ilmiah yang berjudul **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.EMBEE PLUMBON**, Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini hasil karya sendiri dan saya tidak melakukan penjumlakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat. Atas Pernyataan ini saya bersedia mempertanggung jawabkan sesuai aturan yang berlaku apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 1 Maret 2025

Peseliti



Elsa Nurhasanah
200111031

ELSA NURHASANAH
200111031

**Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin kerja
terhadap kinerja karyawan PT.Embee Plumbon**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Embee Plumbon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Embee Plumbon sebanyak 1.250 orang . Peneliti menggunakan rumus slovin untuk metode penentuan sampel maka, hasil perhitungannya didapatkan jumlah sampel sebanyak 93.Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara Probability sampling, Teknik probability sampling yang digunakan yaitu simple random sampling.Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis serta analisis regresi linear berganda. analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 24 dengan metode regresi linear berganda.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).karena penerapan K3 yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja (X2) Berpengaruh Positif dan signifikan. Pada variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan kerja,Disiplin kerja,Kinerja karyawan

**ELSA NURHASANAH
200111031**

**The Influence of Occupational Safety and Health (K3) and Work
Discipline on Employee Performance at PT. Embee Plumbon**

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Occupational Safety and Health and work discipline on employee performance at PT. Embee Plumbon. The method used in this study is a quantitative method with a descriptive approach, which aims to describe the relationship between the variables studied. The population in this study were 1,250 employees of PT. Embee Plumbon. Researchers used the slovin formula for the sample determination method, so the calculation results obtained a sample size of 93. The sampling technique in this study was by Probability sampling, the probability sampling technique used was simple random sampling. Data collection techniques used questionnaires and interviews. data analysis using validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis tests and multiple linear regression analysis. data analysis was carried out using SPSS version 24 with the multiple linear regression method. The results of this study indicate that the Occupational Safety and Health variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). because the implementation of good K3 will create a safe and comfortable work environment so that employees can work more focused and productively which will improve employee performance. On the work discipline variable (X2) has a positive and significant effect. On the variables of occupational safety and health (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) simultaneously have a positive and significant effect.

Keywords: Occupational safety and health, work discipline, employee performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah,segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan kemampuan,serta keberkahan baik waktu,tenaga,maupun pikiran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT EMBEE PLUMBON. ini Sesuai Tepat dengan waktu yang telah ditentukan,shalawat serta salam semoga tetap terlimpah curahkan kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga,sahabat,dan kita selaku umatnya hingga akhir zaman,Aamiin.

Tujuan dari Penyusunan proposal skripsi ini ditunjukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.Dalam Penyusunan Proposal Skripsi Ini,tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi.Namun Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak lain berkat bantuan,dorongan,pengarahan dan bimbingan dari semua pihak.Sehingga kendala-kendala yang penulis hadapi dapat teratas.Oleh karena itu,penulis menyampaikan Rasa Hormat dan Ucapan Terimakasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus, ikhlas penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa memberikan nikmat,rahmat,karunia,dan hidayahnya serta memberikan Kemudahan Dan Kelancaran Serta pertolongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Arif Nuruddin MT Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan,M.Si,CHRA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ali Jufri, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.CSBA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
6. Ibu Dr.Sari Laelatul Qodriah,M.,Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta motivasi Dan Pengarahan Kepada Penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Risdianto, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta motivasi Dan Pengarahan Kepada Penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UMC,yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Kedua Orang Tua Penulis,Dua orang yang paling berjasa dalam hidup penulis, Beliau berdualah skripsi ini penulis persembahkan.Terimakasih atas segala kasih sayang yang diberikan dalam membesar,merawat dan mendidik serta dukungan berupa Nasehat,doa,materi yang tidak bisa terbayarkan dan motivasi yang membangkitkan semangat untuk berjuang mengejar cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan untuk kalian berdua

10. Saudara Penulis,Nani Suhartini yang telah memberikan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh Keluarga Tercinta,yang telah senantiasa mendo'akan dan memberikan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman Universitas Muhammadiyah Cirebon Fakultas Ekonomi Studi Manajemen, yang telah berjuang Bersama dan memberikan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. PT EMBEE yang telah memberikan izin untuk penelitian kepada penulis.
14. Karyawan PT EMBEE yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah meluangkan waktu nya dan bersedia membantu penulis untuk mengisi kuesioner.
15. Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon,Sahabat,serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga telah memberikan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
16. For My self, Terimakasih karena sudah berjuang dan berusaha dengan semangat walaupun disertai dengan air mata, penulis selalu berpikir positif & selalu yakin di balik kesulitan ada kemudahan.

Dalam Penulisan Skripsi ini, Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang di sebabkan oleh kelalaian,keterbatasan waktu,tenaga,dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti,semoga

skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan bagi yang membacanya.

Cirebon, 25 November 2024
Penyusun

ELSA NURHASANAH
200111031

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	33
1.3 Batasan Masalah	34
1.4 Rumusan Masalah	34
1.5 Tujuan Penelitian.....	34
1.6 Manfaat Penelitian.....	35
1.6.1 Manfaat Praktis	35
1.6.2 Manfaat Teoritis.....	35
BAB II LANDASAN TEORI.....	37
2.1 Penelitian Terdahulu	37
2.2 Uraian Teori	41
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	41
2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	50
2.2.3 Disiplin Kerja	57
2.3 Kerangka Berpikir.....	61
2.3.1 Pengaruh antara keselamatan dan Kesehatan kerja dengan kinerja	

karyawan	61
2.3.2 Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan	62
2.2.3 Pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Dan Disiplin terhadap kinerja karyawan.....	63
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	67
3.1 Metode Penelitian	67
3.2 Definisi Operasional Variabel	68
3.3 Populasi Dan Sampel	71
3.3.1 Populasi.....	71
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	72
3.4 Waktu Dan Tempat Penelitian.....	74
3.4.1 Waktu Penelitian	74
3.4.2 Tempat Penelitian.....	74
3.5 Teknik Pengumpulan Data	74
3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	76
3.5.2 Instrumen Penelitian	77
3.5.3 Metode Analisis Data.....	78
3.5.4 Analisis Deskriptif	79
3.6 Teknik Analisis Data/Analisis yang digunakan.....	80
3.6.1 Uji Validitas	80
3.6.2 Uji Realibilitas.....	81
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda	83
3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)	84
3.6.5 Uji Asumsi Klasik	85
3.6.6 Uji Hipotesis.....	89
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	94
4.1 Karakteristik Responden	94
4.1.1 Karakteristik Umur	94
4.1.2 Karakteristik Jenis Kelamin	95
4.1.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir	96
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	98
4.2 Hasil penelitian	99
4.2.2 Uji Validitas	114

4.2.3 Uji Realibilitas.....	116
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	118
4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)	119
4.2.6 Uji Asumsi Klasik	120
4.2.7 Uji Hipotesis.....	127
4.3 Pembahasan	130
4.3.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja karyawan	130
4.3.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	132
4.3.3 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	134
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	137
5.1 Kesimpulan.....	137
5.2 Saran	138
5.2.1 Saran Praktis	138
5.2.2 Saran Penelitian Selanjutnya.....	139
DAFTAR PUSTAKA	141
LAMPIRAN	151

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Produksi (Ton) PT. Embee Plumbon Tahun 2020-2024	5
Tabel 1.2 Data penilaian kinerja karyawan PT.Embee Plumbon Tahun 2022-2024.....	6
Tabel 1.3 Data Kecelakaan Kerja di Indonesia Berdasarkan Provinsi Tahun 2024.....	10
Tabel 1.4 Data Kecelakaan kerja PT. Embee Plumbon Tahun 2020-2024.....	13
Tabel 1.5 Peraturan yang harus dilaksanakan karyawan PT. Embee Plumbon.....	19
Tabel 1.6 Data pelanggaran disiplin karyawan PT. Embee Plumbon Tahun 2024.....	20
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	70
Tabel 3.2 Skala Likert.....	78
Tabel 3.3 Kategori Skala.....	78
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan Umur.....	94
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin.....	95
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir	97
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	98
Tabel 4.5 Skala Likert.....	100
Tabel 4.6 Kategori Skala.....	100
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif K3 (X1).....	101
Tabel 4.8 Analisis Deskripif Disiplin kerja (X2).....	106
Tabel 4.9 Analisis deskriptif Kinerja karyawan (Y).....	110
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen K3.....	115
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja (X2).....	115
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1).....	116

Tabel 4.13	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Disiplin kerja (X2)	117
Tabel 4.14	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Kinerja karyawan (X2)	117
Tabel 4.15	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	118
Tabel 4.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	120
Tabel 4.17	Hasil Uji Normalitas.....	121
Tabel 4.18	Hasil Uji Multikolinearitas.....	122
Tabel 4.19	Hasil Uji Heteroskedastisitas	123
Tabel 4.20	Hasil Uji Linearitas Variabel K3 (X1).....	125
Tabel 4.21	Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin kerja (X2)	126
Tabel 4.22	Hasil Uji Autokorelasi.....	127
Tabel 4.23	Hasil Uji t (Parsial).....	127
Tabel 4.24	Hasil Uji f.....	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Disiplin Kerja Karyawan di PT. Embee Plumbon Tahun 2020-2024.....	16
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	65
Gambar 4.1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan tekstil adalah salah satu industri tertua dan paling strategis di Indonesia. Industri tekstil dan garmen menjadi salah satu tulang punggung industri manufaktur dan merupakan industri prioritas nasional yang masih prospektif untuk dikembangkan. Industri tekstil dan garmen memberikan kontribusi cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi, selain menciptakan lapangan kerja cukup besar, industri ini mendorong peningkatan investasi dalam dan luar negeri. Selain kebutuhan ragam fashion yang terus berkembang, jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar menjadi beberapa faktor bagi tumbuh dan kembangnya industri ini. Industri tekstil adalah industri yang berorientasi ekspor. Industri tekstil dan garmen merupakan industri padat karya, yang sedikitnya menyerap 1,8 juta pekerja. Dan menyumbang 8,9% dari total ekspor negara menurut (Novasari, 2013 dalam Fiona, 2018).

Industri tekstil menjadi salah satu dari 10 komoditas produk unggulan industri yang berada di Indonesia. Hal ini membuat industri tekstil berperan penting di Indonesia, karena industri tekstil dapat membuka lapangan kerja, dan berperan dalam memenuhi kebutuhan sandang, dan menyumbang devisa Indonesia, serta mendorong pertumbuhan ekonomi. Indonesia merupakan negara dengan industri tekstil yang terintegrasi. Industri terintegrasi melibatkan industri hulu hingga hilir dalam menghasilkan produk akhir, yaitu meliputi serat dan benang, kain hingga garmen (pakaian jadi) Indonesia berada di posisi ketujuh

eksportir produk tekstil dunia dengan kontribusi 2,5%. Industri tekstil Indonesia memiliki cukup banyak faktor internal yang potensial berpengaruh melemahkan daya saing dan perlu segera diselesaikan dengan efektif dan efisien

Industri tekstil merupakan industri pengolahan yang mengubah serat menjadi benang atau kain (Asmara, 2013). Produk tekstil terdiri dari serat, benang, kain atau pakaian. Industri tekstil dan produk tekstil di Indonesia merupakan salah satu bidang yang berkembang dengan baik, yang diharapkan dapat berperan dalam pembangunan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan PDRB Provinsi Jawa Barat pertumbuhan lapangan usaha untuk industri pengolahan merupakan yang paling besar yaitu sebesar 40,10% (BPS, 2020). Perkembangan tersebut terlihat dari kegiatan ekspor dan permintaan pasar yang terus meningkat. Bahan baku yang digunakan terbagi menjadi serat alami baik berasal dari tanaman seperti kapas, serta serat yang berasal dari hewan.

Industri tekstil merupakan salah satu industri utama manufaktur nasional. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga konstan (ADHK) industri tekstil dan pakaian jadi sebesar Rp127,43 triliun pada 2021. Industri TPT nasional didukung dari sektor hulu, sektor antara hingga sektor hilir. Di sektor hulu, ditopang oleh 33 industri dengan kapasitas produksi 3,31 juta ton per tahun. Kemudian di sektor antara (midterm) ditopang melalui 294 industri untuk pemintalan (spinning) dengan kapasitas produksi 3,97 juta ton per tahun.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Manufaktur di subsektor tekstil yaitu PT.Embee plumbon yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.Perusahaan

manufaktur merupakan suatu perusahaan industri yang mengoperasikan mesin, tenaga dan peralatan kerja dalam suatu medium proses untuk mengolah bahan baku, suku cadang dan komponen lain kemudian diproduksi menjadi barang jadi sehingga memiliki nilai jual. Perusahaan manufaktur dibagi menjadi 3 sektor yakni sektor industri, sektor barang konsumsi, dan sektor industri dan kimia. Dalam sektor industri terdapat 6 subsektor yakni subsektor mesin & alat berat, subsektor otomotif, subsektor tekstil & garment, subsektor alas kaki, subsektor kabel, dan subsektor elektronika.

Sebagian besar perusahaan industri textile dan garment mengalami kecenderungan penurunan pendapatan bersih dan bahkan mengalami kerugian. Hal ini dikarenakan industri tekstil dan garment mengklaim harus menanggung rugi akibat anjloknya harga kapas dunia yang berimbas pada tidak stabilnya harga bahan baku tekstil seperti kain dan benang .Industri tekstil harus menurunkan harga pokok tekstil sehingga membuat perusahaan merugi.Turunnya penjualan berakibat pada turunnya laba, bila itu terjadi dalam waktu berkepanjangan, akan berdampak pada keberlanjutan usaha industri tekstil

Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat, Indra Sofiyan mengatakan bahwa industri textil di Jawa Barat mampu mendongkrak ekonomi Jawa Barat. Jawa Barat adalah rumah terbaik bagi industri textil untuk terus berkembang. Selain mendorong industri textil kehulu Disperindag Jabar juga mengoptimalkan berbagai peluang di sektor hilir. Sektor industri TPT merupakan salah satu penggerak penting dalam pembangunan ekonomi nasional karena

selama ini sektor TPT memberikan kontribusi yang signifikan dalam peningkatan nilai tambah lapangan kerja dan devisa negara. (Bisnis.com, 2022)

Industri tekstil dan pakaian jadi merupakan salah satu sektor prioritas untuk dikembangkan karena berperan strategis dalam perekonomian nasional, merupakan industri penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja yang cukup besar dan merupakan industri yang mengandalkan pemenuhan kebutuhan nasional. Industri tekstil di Indonesia terus berkembang berdasarkan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga keuntungan yang menjanjikan dan persaingan di industri tekstil semakin ketat. (Disperindag, 2022).

Permasalahan rendahnya kinerja tentu hal ini berdampak pada pelaku industri tekstil, mengingat mayoritas industri tekstil berada di Jawa Barat yang didominasi oleh industri tekstil besar dan menengah. Sebagai salah satu sentral produksi tekstil terdapat beberapa industri tekstil besar yang mempunyai pengaruh terhadap industri tekstil yang berada di Jawa Barat salah satunya adalah PT.Embee plumbon

PT.Embee Plumbon adalah perusahaan industri manufaktur yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi untuk dijual. PT.Embee mengolah kapas menjadi benang dan memproduksi kain untuk pakaian dengan menggunakan mesin,peralatan dan tenaga kerja dalam proses pengolahannya. Kegiatan pengolahan ini disebut juga dengan istilah manufaktur yang dilakukan dalam skala besar dengan tujuan untuk dijual ke masyarakat luas sehingga mendapat keuntungan. Manufaktur sebagai serangkaian operasi dan kegiatan yang saling

berhubungan yang meliputi perancangan, perancangan, perencanaan, pembuatan, penjaminan mutu dan pengolahan dan pemasaran produk-produk.

Adanya permasalahan pada rendahnya kinerja perindustrian tekstil yang sedang dihadapi saat ini, PT.Embee Plumbon yang termasuk ke dalam golongan industri menengah juga ikut merasakan permasalahan rendahnya kinerja pegawai, hal ini terlihat pada data target dan realisasi produksi PT.Embee Plumbon dari tahun 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Produksi (Ton) PT. Embee Plumbon tahun 2020-2024

Tahun	Target produksi	Realisasi produksi
2020	30.000 Ton	28.000 Ton
2021	36.000 Ton	32.000 Ton
2022	40.000 Ton	38.000 Ton
2023	45.000 Ton	43.000 Ton
2024	60.000 Ton	55.000 Ton

Sumber : PT.Embee Plumbon 2024

Data Pada tabel 1.1 Diatas menunjukkan bahwa Target produksi di PT.Embee Plumbon mengalami peningkatan setiap tahun nya 2020-2024 .dapat dilihat dari tahun 2020 target sebanyak 30.000 Ton dengan realisasi sebanyak 28.000 Ton ,pada tahun 2021 target sebanyak 36.000 Ton dengan realisasi sebanyak 32.000 Ton ,pada tahun 2022 Target sebanyak 40.000 Ton dengan realisasi sebanyak 38.000 Ton, Pada tahun 2023 target sebanyak 45.000 Ton dengan realisasi sebanyak 43.000 Ton sedangkan pada tahun 2024 Target produksi di PT. Embee Plumbon Mengalami kenaikan yang signifikan sebesar

60.000 Ton dengan realisasi sebanyak 55.000 Ton. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal untuk mencapai target produksi.

Dalam kegiatan produksi perusahaan tidak terlepas dari adanya tenaga kerja. Meskipun saat ini peran tenaga kerja sudah banyak digantikan oleh mesin-mesin, tetapi tenaga kerja sangat memegang peranan penting dalam melancarkan kegiatan produksi. Oleh kerena itu perusahaan harus memperhatikan kualitas dan kuantitas dari tenaga kerjanya agar hasil produksi yang akan diperoleh sesuai dengan target yang diinginkan.

Kinerja karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan dari seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dikerjakannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang hendak dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja produksi Dibawah ini adalah data kinerja karyawan PT.Embee Plumbon.

Tabel 1.2
Data penilaian kinerja karyawan PT.Embee Plumbon
Tahun 2022-2024

NO	Aspek penilaian	Bobot (%)	Jumlah					
			2022		2023		2024	
			Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1.	Disiplin kerja	5	80	4	70	3.5	70	3.5
2.	Etika	5	85	4.25	80	4	80	4
3.	Kerja Sama	5	80	4	75	3.75	75	3.75
4.	Pelaksanaan Tugas	15	80	12	75	12.25	75	12.25
5.	Tanggung Jawab	10	70	8	70	8	75	7.5
6.	Keterampilan	20	75	15	75	15	70	14
7.	Kualitas	20	80	16	80	16	80	16
8	Kuantitas	20	70	14	70	14	70	14
	Jumlah	100		77.25		76,5		75

Sumber : PT.Embee Plumbon 2024

Keterangan :

91-100 = Sangat Baik

81.90,9 = Baik

71-80,9 = Cukup Baik

61,70,9 = Kurang Baik

Berdasarkan Tabel 1.2 Diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT.Embee Plumbon Selama 3 tahun terakhir .Pada tahun 2022 menunjukkan skor 77,25 Sedangkan Pada tahun 2023 Menunjukkan skor 76,5 dan pada tahun 2024 menunjukkan skor 75.dari hasil penilaian kinerja pada tahun 2022-2024 kinerja karyawan terus mengalami penurunan setiap tahunnya akan tetapi masih berada di kategori Cukup baik yang berarti kinerja karyawan pada PT.Embee Plumbon masih belum optimal.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, perusahaan dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan, begitu pula dengan sebaliknya jika perusahaan sumber daya manusia yang dimiliki kualitasnya baik, maka perusahaan tersebut akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Contoh hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kedisiplinan dan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Di Indonesia, angka kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja, relatif masih mengalami tren peningkatan sepanjang 2020 - 2022. Pelaksanaan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perlu menjadi prioritas pekerja ataupun perusahaan. Fakta angka kecelakaan kerja ini di perkuat berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa jumlah angka kecelakaan kerja sejak pandemi 2020 hingga 2022 angkanya meningkat berada disekitar 200 ribuan kasus. Pada tahun 2020 terjadi sebanyak 221.740 kasus kecelakaan kerja, sedangkan pada 2021 ini menyentuh angka 234.270 kasus. Hingga November 2022, angka kecelakaan kerja pada tahun mencapai 265.334 kasus (bpjsketenagakerjaan.go.id)

Perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian lebih kepada setiap sumber daya yang dimiliki dalam hal ini pegawainya. Dengan cara memaksimalkan program K3, guna menciptakan keamanan dan kenyamanan dari

ancaman resiko kecelakaan pegawai dalam bekerja dan sebagai upaya pengendalian kerugian. Dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien perusahaan membuat program K3 dan menyediakan kelengkapan dan ketersediaan setiap hal penunjang K3. K3 akan sangat berguna untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan aman, selain tuntutan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Meskipun telah dipersiapkannya suatu program dalam menjamin perlindungan karyawan, namun masih banyak kasus-kasus kecelakaan kerja yang ditemukan. Menurut data dari BPJS (2022), menyatakan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi. Mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir 2022 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 297.725 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa kecelakaan kerja merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian serius. Meski demikian, pemerintah juga ikut berperan serta dalam melandasi dan menjamin perlindungan karyawan salah satunya melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 44 Tahun 2015 yang memuat tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan karyawan dapat mendapatkan hak perlindungan dari risiko kecelakaan kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Barat menggelar peringatan bulan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) nasional tingkat Jabar tahun 2024. Selama sebulan, pengawas Ketenagakerjaan melakukan

evaluasi terhadap 200.000 lebih perusahaan di Jawa Barat dalam hal penerapan K3 di perusahaan mereka masing-masing. Tak hanya itu, pengawas tenaga kerja pun akan mengawasi perusahaan mengenai program pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja, pembina Keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Di bawah ini merupakan data Kecelakaan di Indonesia berdasarkan Provinsi tahun 2024.

Tabel 1.3

Data Kecelakaan Kerja Di Indonesia Berdasarkan Provinsi Tahun 2024

No.	Provinsi	Segmen Peserta		
		PU	BPU	Jasa Konstruksi
1	Aceh	318	71	2
2	Sumatera Utara	8.753	469	97
3	Sumatera Barat	2.223	343	35
4	Riau	9.993	429	60
5	Jambi	2.108	124	3
6	Sumatera Selatan	2.527	116	7
7	Bengkulu	312	19	4
8	Lampung	1.447	50	2
9	Kep. Bangka Belitung	481	55	3
10	Kepulauan Riau	7.587	319	88
11	DKI Jakarta	8.075	1.074	168
12	Jawa Barat	28.237	1.817	205
13	Jawa Tengah	19.398	1.632	129
14	DI Yogyakarta	2.855	420	39
15	Jawa Timur	22.828	1.636	307
16	Banten	13.154	662	93
17	Bali	2.912	1.134	10
18	Nusa Tenggara	298	136	9

	Barat			
19	Nusa Tenggara Timur	120	25	13
20	Kalimantan Barat	1.824	300	9
21	Kalimantan Tengah	3.257	43	11
22	Kalimantan Selatan	2.465	221	12
23	Kalimantan Timur	3.758	272	85
24	Kalimantan Utara	312	82	21
25	Sulawesi Utara	319	34	5
26	Sulawesi Tengah	78	17	-
27	Sulawesi Selatan	836	141	25
28	Sulawesi Tenggara	248	8	2
29	Gorontalo	1.589	48	11
30	Sulawesi Barat	33	9	2
31	Maluku	42	12	2
32	Maluku Utara	222	21	3
33	Papua Barat	142	13	9
34	Papua	319	32	2
Jumlah		149.070	11.784	1.473

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas Menunjukkan dari jumlah kasus kecelakaan kerja di seluruh provinsi di Indonesia yang mencakup 34 Provinsi .Dapat dilihat di provinsi jawa barat tercatat yang paling tinggi jumlah kasusnya sebanyak 28.237 kasus kecelakaan kerja.dan yang paling sedikit kasus kecelakaan kerja berada di provinsi Sulawesi barat dengan jumlah 33 Kasus. Merujuk pada data tersebut menjadi indikasi bahwa pelaksanaan K3 harus semakin menjadi perhatian dan prioritas bagi dunia kerja di Jawa Barat dan di sekitarnya guna untuk menekan angka kecelakaan. Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat terus mengajak dan mendorong

pengurus Perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) secara konsisten.

Penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi keharusan bagi perusahaan-perusahaan di Provinsi Jawa Barat. Kontribusi dari sistem ini dapat berpengaruh secara langsung pada stabilitas perekonomian, karena penerapannya dapat memaksimalkan kinerja dari masing-masing perusahaan.

Sebagai perusahaan yang memiliki potensi untuk berkembang pesat, PT. Embee Plumbon harus menyadari bahwa penerapan K3 yang baik dan disiplin kerja yang tinggi merupakan faktor krusial dalam menjaga kinerja karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja bukan hanya melibatkan aspek fisik, seperti perlindungan dari kecelakaan kerja, tetapi juga aspek psikologis, seperti stres kerja yang berlebihan. Ketika perusahaan tidak memperhatikan aspek ini, risiko cedera, kecelakaan, atau penyakit akibat kerja dapat meningkat, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Dibawah ini merupakan data kecelakaan kerja karyawan di PT. Embee Plumbon tahun 2020-2024.

Tabel 1.4**Data Kecelakaan kerja PT.Embee Plumbon Tahun 2020-2024**

Tahun	Klasifikasi kecelakaan kerja	Jumlah kasus kecelakaan kerja	Keterangan
2020	Ringan	7	Luka ringan ditangan karena tergores mesin potong kain
	Sedang	2	Cedera kaki keseleo karena tersandung material kain yang berserakan dilantai
	Berat	1	Cedera serius pada bagian kepala, karena Kerudung terjerat putaran mesin spinning
2021	Ringan	5	Tangan tergores karena mesin pada saat bekerja
	Sedang	-	-
	Berat	-	-
2022	Ringan	2	Cedera kaki (keseleo) karena tersandung kabel mesin yang tidak dirapihkan di area kerja
	Sedang	-	-
	Berat	-	-
2023	Ringan	6	Luka kecil pada jari karena Tertusuk jarum saat menjahit
	Sedang	1	Cedera mata karena serpihan besi bearing masuk mata kanan pada saat memperbaiki mesin drawing
	Berat	-	-
2024	Ringan	8	Jari tangan memar karena mesin
	Sedang	-	-
	Berat	1	Cedera tangan serius karena terjepit mesin spinning pada saat perawatan mesin

Sumber : PT.Embee Plumbon 2024

Tabel 1.4 menunjukkan data kecelakaan kerja di PT. Embee Plumbon dari tahun 2020 hingga 2024, yang dikategorikan ke dalam tiga jenis: ringan, sedang, dan berat. Pada tahun 2020, jumlah kecelakaan kerja mencapai puncaknya dengan total 10 kasus, terdiri dari 7 kecelakaan ringan, 2 sedang, dan 1 berat. Namun, pada tahun 2021, terjadi penurunan signifikan menjadi hanya 5 kasus ringan, tanpa kecelakaan sedang atau berat, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam langkah-langkah keselamatan kerja. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2022 dengan penurunan lebih lanjut menjadi hanya 2 kasus ringan. Sayangnya, pada tahun 2023, jumlah kecelakaan kembali meningkat menjadi 7 kasus, terdiri dari 6 kecelakaan ringan dan 1 sedang, menunjukkan perlunya evaluasi ulang terhadap prosedur pencegahan kecelakaan. Pada tahun 2024, jumlah kecelakaan meningkat kembali menjadi 9 kasus terdiri dari kecelakaan ringan dan berat .

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa Dari tahun ke tahun mengalami peningkatan kasus kecelakaan kerja Di PT.Embee texstil Plumbon dari ringan sampai dengan berat.Meskipun kasus kecelakaan kerja yang ringan lebih sering terjadi .Hal terkait dengan kasus kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut harus mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja agar tidak terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa Karyawan.kecelakaan kerja terjadi karena kelalaian dari seorang karyawan dan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam jenis kecelakaan menunjukkan bahwa upaya keselamatan kerja di perusahaan belum sepenuhnya konsisten. Untuk meningkatkan keselamatan kerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap prosedur keselamatan,

memberikan pelatihan yang intensif kepada karyawan, dan menerapkan sistem pemantauan ketat untuk mendeteksi potensi bahaya sebelum kecelakaan terjadi. Dengan langkah-langkah ini, PT. Embee Plumbon dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan meminimalkan risiko kecelakaan di masa mendatang.

Perusahaan yang baik perlu mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja. Penting bagi perusahaan untuk memahami keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja saat karyawan sedang bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azzam (2024) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan karyawan pada perusahaan harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan

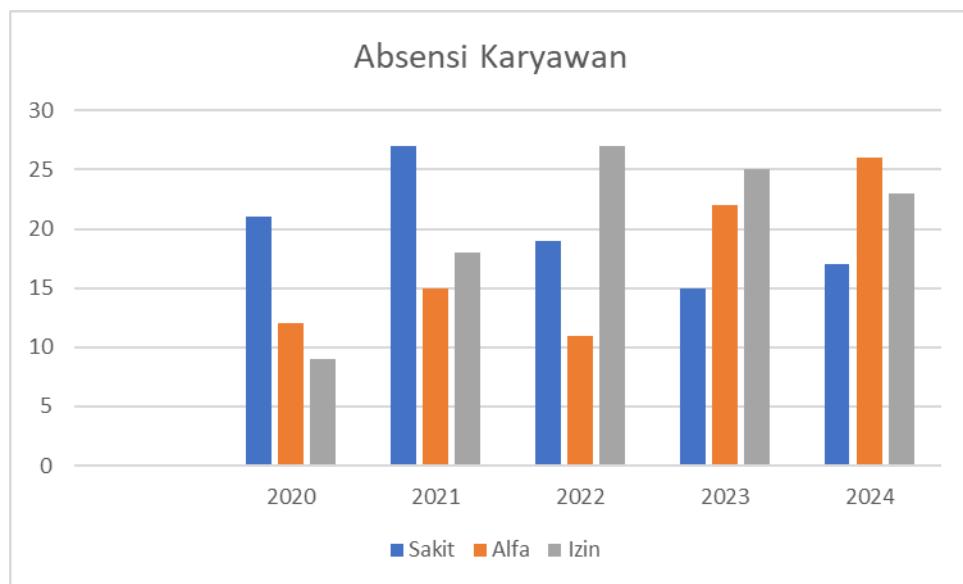
Upaya yang dilakukan Oleh PT.Embee Texstil Plumbon untuk menjalankan peraturan yang sudah di atur oleh pemerintah,memberikan peneguran dengan ketat atau memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan ,memberikan perawatan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan dalam bekerja dan pemeliharaan pada lingkungan kerja dan memperbaiki peralatan mesin-mesin yang digunakan untuk bekerja yang ada dalam perusahaan agar lebih optimal Dan dapat terciptanya suasana dalam bekerja yang sehat, aman dan tenram.

Di sisi lain, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan, serta

seberapa besar tanggung jawab yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja, bahkan dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang sehat dan kondusif (Tamoubolon et al., 2022). Dibawah ini merupakan data disiplin kerja karyawan di PT. Embee Plumbon tahun 2020-2024.

Gambar 1.1

Data Disiplin Kerja Karyawan di PT. Embee Plumbon tahun 2020-2024



Sumber : PT.Embee Tekstil Plumbon,2024

Pada gambar 1.1 diatas menampilkan data disiplin kerja karyawan di PT. Embee Plumbon selama lima tahun, mulai dari tahun 2020 hingga 2024, yang mencakup jumlah karyawan, jumlah absensi karena sakit, alfa, izin, serta total absensi. Data ini memberikan gambaran tentang tingkat kehadiran dan disiplin kerja karyawan dari tahun ke tahun, yang dapat digunakan untuk mengevaluasi

pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Absensi Pada tahun 2020 terdiri dari 21 kali sakit, 12 kali alfa, dan 9 kali izin dengan total absensi sebanyak 42 kali, Tahun ini menjadi baseline untuk mengamati tren absensi dan jumlah karyawan di tahun-tahun berikutnya.

Absensi Pada tahun 2021,mengalami peningkatan yang signifikan yang terdiri dari 27 kali sakit,15 kali alfa,dan 18 kali izin dengan total absensi sebanyak 60 kali. Peningkatan jumlah absensi ini mungkin disebabkan oleh bertambahnya jumlah karyawan, faktor kesehatan, atau kondisi kerja tertentu yang memengaruhi tingkat kehadiran. Tahun 2022 sedikit menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Total absensi juga menurun menjadi 57 kali, dengan rincian 19 kali sakit, 11 kali alfa, dan 27 kali izin. Penurunan ini dapat mencerminkan adanya perbaikan dalam pengelolaan disiplin kerja atau faktor lain yang mengurangi ketidakhadiran

Pada tahun 2023,jumlah total absensi naik menjadi 62 kali. Yang terdiri dari 15 kali sakit, tetapi alfa meningkat menjadi 22 kali, dan izin sedikit berkurang menjadi 25 kali. Hal ini menunjukkan adanya dinamika dalam jenis absensi, di mana ketidakhadiran tanpa alasan (alfa) menjadi lebih dominan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pada Tahun 2024 dengan total absensi mencapai 66 kali, angka tertinggi selama periode yang diamati. Absensi karena sakit sedikit meningkat menjadi 17 kali, alfa mencapai 26 kali, dan izin tercatat sebanyak 23 kali. Peningkatan ini dapat dihubungkan dengan jumlah karyawan yang bertambah, tetapi juga mengindikasikan perlunya perhatian terhadap pengelolaan absensi, khususnya kategori alfa yang terus meningkat.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa jumlah absensi di PT. Embee Plumbon cenderung meningkat dari tahun ke tahun, seiring dengan total absensi yang juga menunjukkan tren naik. Sementara absensi karena sakit dan izin menunjukkan fluktuasi, absensi alfa cenderung meningkat secara konsisten, yang mungkin mencerminkan adanya masalah disiplin yang perlu ditangani lebih lanjut. Analisis ini dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mengurangi ketidakhadiran.

Hal yang sangat penting selain keselamatan kerja (K3) yaitu disiplin kerja, jika karyawan tidak disiplin dan mentaati aturan ketika bekerja, hal ini sangat mempengaruhi keselamatan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku..(Sinambela 2017). Kedisiplinan sangat penting dan harus ditegakkan dalam perusahaan dan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika tanpa adanya kedisiplinan dan karyawan tidak mentaati aturan yang berlaku maka akan mempengaruhi kinerja. Semakin disiplin karyawan maka, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan kinerja karyawan yang baik. Setiap perusahaan memiliki peraturan yang harus ditaati oleh karyawan Adapun peraturan yang ada di PT.Embee adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Peraturan yang harus dilaksanakan karyawan PT.Embee Plumbon

NO	Peraturan yang diterapkan	Keterangan
1.	Apel pagi	Berdoa bersama Ketika memulai pekerjaan dan berafieng
2.	Kebersihan	Tetap menjaga kebersihan baik dalam maupun diluar perusahaan ,tidak membuang sampah sembarangan
3.	Kerapihan	Berpakaian seragam kerja yang telah diberikan oleh perusahaan
4.	Keselamatan kerja	Memakai peralatan APD keselamatan kerja Seperti masker,helm,dan sepatu
5.	Disiplin kerja	Datang tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
6.	Melakukan absensi	Melakukan absensi terhadap karyawan,pengecekan mesin yang beroperasi dan peralatan yang telah disediakan oleh perusahaan

Sumber : PT.Embee Plumbon

Pada Tabel 1.5 di atas merupakan Peraturan yang harus dilaksanakan oleh karyawan PT.Embee Plumbon. Setiap perusahaan memiliki aturan yang harus ditaati oleh karyawan. Aturan itu apabila dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan tersebut.

Disiplin dalam mematuhi job description, disiplin dalam mematuhi aturan yang ditetapkan, disiplin dalam keteraturan dan ketetapan waktu kerja, disiplin dalam menggunakan pakaian kerja, disiplin menjaga dan merawat lingkungan kerja, disiplin dalam menjaga asset perusahaan dan disiplin dalam membuat laporan merupakan contoh lain dari disiplin yang diwajibkan dilakukan oleh setiap karyawan.

Dengan adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Apabila suatu kedisiplinan tidak dapat terlaksana dengan baik, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau mungkin dapat tercapai tetapi kurang efektif dan efisien. Tidak dapat dipungkiri, terkadang tidak semua peraturan ditaati oleh karyawannya. Kadang masih ada beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang dianggap melakukan pelanggaran disiplin kerja. dibawah ini adalah data pelanggaran karyawan PT.Embee plumbon

Tabel 1.6

Data pelanggaran disiplin karyawan

PT.Embee Plumbon Tahun 2024

NO	Jenis Pelanggaran	Jumlah kasus	Keterangan
1.	Terlambat masuk kerja	25	Karyawan terlambat masuk kerja lebih dari 15 menit
2.	Tidak hadir tanpa keterangan	10	Karyawan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasan
3.	Meninggalkan tempat kerja tanpa izin	8	Karyawan meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai
4.	Tidak memakai masker	5	Karyawan tidak memakai masker ketika bekerja
5.	Tidak menggunakan APD	7	Karyawan tidak memakai alat pelindung diri (APD) di area kerja yang diwajibkan
6.	Melanggar prosedur keselamatan	3	Karyawan tidak mematuhi SOP Keselamatan kerja
7.	Merokok ditempat terlarang	7	Karyawan merokok di area yang dilarang seperti dekat bahan yang mudah terbakar

8.	Konflik dengan rekan kerja	4	Terlibat perselisihan dengan rekan kerja yang menganggu lingkungan kerja
----	----------------------------	---	--

Sumber : PT.Embee plumbon

Berdasarkan tabel 1.6 diatas menunjukkan bahwa Jenis pelanggaran yang paling banyak adalah terlambat masuk kerja sebanyak 25 kasus,tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 10 kasus, Meninggalkan tempat kerja tanpa izin sebanyak 8 kasus,Tidak memakai masker sebanyak 5 kasus.Tidak menggunakan APD Sebanyak 7 kasus ,Melanggar prosedur keselamatan sebanyak 3 kasus,merokok ditempat terlarang sebanyak 7 kasus dan konflik dengan rekan kerja sebanyak 4 kasus. Pelanggaran peraturan yang sering terjadi adalah ketelambatan dalam masuk kerja, merokok diruangan kerja, gobrol di jam kerja, keluar dari ruangan kerja, sering absen, ketidakhadiran karyawan perusahaan tanpa berita dan sakit tampa keterangan dokter. Namun pelanggaran tersebut tidak dibiarkan begitu saja, akan tetapi ada hukuman dan teguran bagi karyawan yang sering terlambat atau sering tidak masuk kerja

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting yang menjadi ketentuan standar di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu agar terciptanya karyawan yang berkualitas, perusahaan perlu menerapkan disiplin dalam bekerja guna mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan peraturan-peraturan dan

kebijakan yang harus dipenuhi, dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan oleh karyawan didalam lingkungan kerja (Putri & Sukirno, 2020)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang manaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai alat yang dapat digunakan oleh sebuah perusahaan untuk mengubah suatu dan juga meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang terhadap norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. Kedisiplinan yang baik itu mengambarkan tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap kewajiban-kewajiban dalam melaksanakan seluruh tugas yang diberikan kepadanya

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti Standar hasil kerja,target,sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati Bersama dan pencapaian kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.dan pendapat dari ahli yang lain Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Bernadin dan Russel yang dikutip oleh (Gomes,2018).Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Di sisi lain, pencapaian kinerja yang buruk sering kali berhubungan dengan faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). K3 merupakan sistem yang dirancang untuk melindungi karyawan dari risiko yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun mental mereka dalam bekerja (Nurhayati et al., 2024).

Menurut Elphiana, dkk. (dalam Safna 2023) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Sulaiman & Asanudin (2020), Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator pencapaian tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan bisnis. Oleh karena itu untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi diperlukan kinerja karyawan yang diperhatikan dengan baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor keselamatan dan keamanan, karena dengan keselamatan dan kesehatan yang terjamin karyawan akan bekerja dengan baik tanpa mengkhawatirkan masalah tersebut (Damayanti dalam Azzam, 2024).

Keselamatan Dan Kesehatan kerja atau yang disingkat dengan K3 termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan

program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen.tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan kerja di PT.Embee Texstil Plumbon. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas perlindungan dari perusahaan,Kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaanya dilandasi oleh peraturan perundang-undang.

Dalam UUD 45 Pada pasal 27 ayat 2: Tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam UU No. 14/1969 Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja tentang Pembinaan Perlindungan Kerja pada Pasal 9, Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusastraan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Dan Pada Pasal 10,Pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup, 1.) Norma keselamatan kerja 2). Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan 3). Norma kerja 4). Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

UU Tentang Kesehatan Kerja Pasal 23 yang mencakup 1). Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.2). Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan kesehatan kerja.3). Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja. 4). Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dan Ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah tanggung jawab perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat. Di PT. Embee Plumbon, perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan. Untuk itu, PT. Embee Plumbon telah mengimplementasikan berbagai prosedur dan kebijakan K3, seperti pelatihan keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan pemeriksaan kesehatan rutin bagi karyawan (Marbun et al., 2024).

Namun, meskipun sudah ada upaya untuk menerapkan standar K3, masih terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu tantangan utama adalah pengawasan dan penegakan kebijakan K3 yang kurang konsisten. Beberapa karyawan mungkin tidak mematuhi prosedur keselamatan dengan ketat, yang dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Selain itu, kurangnya pemahaman atau kesadaran akan pentingnya K3 juga menjadi masalah yang perlu ditangani. Banyak karyawan yang mungkin merasa tidak perlu mengikuti protokol keselamatan atau mengabaikan penggunaan APD, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas kerja dan kesehatan mereka.

Kondisi seperti ini tentu dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika karyawan merasa tidak aman atau tidak sehat di tempat kerja, mereka mungkin akan merasa stres, tidak fokus, dan bahkan mungkin tidak produktif. Oleh karena itu, penting bagi PT. Embee Plumbon untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem K3 yang ada untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat bagi seluruh karyawan.

Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk tercapainya hasil yang optimal dalam suatu instansi, sehingga dalam setiap peraturan di perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam mencapai standar suatu instansi. Melalui disiplin seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugasnya tanpa ada pengawasan dari pimpinan. Disiplin diri dan disiplin di tempat kerja memiliki perbedaan yang sangat besar, dimana disiplin diri hanya berkaitan dengan pribadi pegawai itu sendiri sedangkan disiplin kerja memiliki ikatan aturan atau norma antara pribadi pegawai, pimpinan dan peraturan yang berlaku ditempat kerja.

Disiplin kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih efisien, terorganisir, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Disiplin kerja mencakup kedisiplinan dalam mengikuti jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang disiplin juga lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka dan memiliki sikap proaktif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat disiplin yang sama. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, antara lain motivasi pribadi, kepuasan kerja, serta persepsi terhadap kebijakan perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan lebih cenderung memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Sebaliknya,

karyawan yang merasa kurang dihargai atau tidak puas dengan kondisi kerja mereka mungkin cenderung melanggar aturan atau kurang fokus pada tugas yang diberikan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.jika pegawai tidak memiliki disiplin bisa mengurangi kinerja yang kurang optimal.hal ini bisa menyebabkan hasil tujuan,target,dan sasaran sebuah organisasi atau perusahaan tidak tercapai dan dapat menghambat rencana perusahaan.oleh karena itu,Fakor disiplin kerja memgang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.jika karyawan memiliki sikap disiplin dalam bekerja bisa bekerja dengan nyaman tanpa diawasi.dan jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi bisa meningkatkan kinerjanya dan tidak melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT.Embee Tekstil Plumbon dipilih oleh peneliti sebagai objek penelitian ini..PT.Embee Tekstil Plumbon adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang tekstil yang memproduksi permintaan benang dan pembuatan bahan mentah kain. PT.Embee Tekstil Plumbon mengutamakan kepuasan pelanggan dan fokus pada produk value added yang berkualitas tinggi seperti produk benang Melange, benang Finer, benang tencel blanded.perusahaan terus ekspansi untuk memperluas pasar dan membidik high end market.

PT.Embee tekstil plumbon mulai beroperasi sejak tahun 1998 di Kabupaten Cirebon Jawa Barat,dan mulai melakukan ekspor pada tahun 1999.perusahaan ini memproduksi berbagai jenis produk tekstil ,termasuk

benang,kain dan pakaian.PT Embee tekstil plumbon memiliki 5 gedung yang disebut Embee 1, Embee 2,Embee 3,Embee 4 dan Embee 5.Sertifikasi yang dimiliki oleh PT.Embee Tekstil plumbon meliputi ISO-9001 Dan Oeko-Tex Standart 100.Sejak tahun 2004,produk-produk mereka diberikan label USTERIZED oleh USTER Embee Internasional. Pabrik ini didirikan berdasarkan akta pendirian no 87, Notaris Agus Madjid, SH. Jakarta tanggal 22 Juli 1998, yang sebelumnya adalah PT. Koprime pada tahun 1992.

PT.Embee Tekstil Plumbon mengekspor permintaan benang sudah menjangkau 54 negara di seluruh dunia.Adapun negara yang menjadi tujuan ekspor perusahaan yaitu Afrika Selatan , Australia , Aregentina, Bulgaria, Jerman , Jepang ,Vietnam , Amerika , Filipina , Kolombia , Kanada ,Turki Korea dan Negara Lainnya. PT.Embee Tekstil Plumbon merupakan milik pengusaha dari India,meski seluruh karyawan adalah orang Indonesia dan mayoritas masyarakat sekitar, tetapi untuk di pihak manajemen dan supervisor serta tenaga ahli, sebagian besar nya adalah orang India.

PT.Embee Tekstil Plumbon adalah perusahaan industri manufaktur yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi untuk dijual. PT.Embee mengolah kapas menjadi benang dan memproduksi kain untuk pakaian dengan menggunakan mesin,peralatan dan tenaga kerja dalam proses pengolahannya.kegiatan pengolahan ini disebut juga dengan istilah manufaktur yang dilakukan dalam skala besar dengan tujuan untuk dijual ke masyarakat luas sehingga mendapat keuntungan Manufaktur sebagai serangkaian operasi dan

kegiatan yang saling berhubungan yang meliputi perancangan, perancangan, perencanaan, pembuatan, penjaminan mutu dan pengolahan dan pemasaran produk-produk.

Industri manufaktur adalah industri pengolahan yang mengolah atau mengubah bahan mentah menjadi bahan jadi dan barang setengah jadi yang mempunyai nilai tambah yang dilakukan secara mekanis dengan mesin.industri manufaktur pada umumnya mampu memproduksi dalam skala besar.Tertuang dalam peraturan Menteri perindustrian Nomor 13 Tahun 2019 tentang standart industri hijau untuk industri tekstil pencelupan pencapan dan penyempurnaan

Dari data diatas Di PT. Embee Plumbon, meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan disiplin kerja yang baik, ada juga sebagian karyawan yang kurang mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan atau penurunan kualitas hasil kerja dan absensi.Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi, memberikan pelatihan tentang pentingnya disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan

Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan sehat di tempat kerja, mereka akan lebih mampu untuk fokus dan berkonsentrasi pada tugas yang diberikan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak aman atau mengalami gangguan kesehatan akibat kondisi kerja yang buruk, mereka cenderung akan

mengalami penurunan kinerja dan kualitas kerja. Di PT. Embee Plumbon, meskipun sudah ada kebijakan K3, evaluasi terhadap penerapannya masih perlu ditingkatkan. Jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan disiplin, mereka akan menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi prosedur yang ditetapkan, dan menjaga kualitas pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin juga cenderung lebih memiliki inisiatif dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Namun, meskipun disiplin kerja sangat penting, tidak semua karyawan dapat menjaga tingkat disiplin yang tinggi secara konsisten. Faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan penghargaan dari perusahaan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat disiplin kerja seorang karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan dihargai oleh perusahaan lebih cenderung memiliki disiplin yang tinggi, sedangkan karyawan yang merasa kurang dihargai atau tidak puas dengan kondisi kerja mereka mungkin akan lebih sering melanggar peraturan dan prosedur.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit yang disebabkan pada saat bekerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat kecelakaan kerja di Indonesia tergolong tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Peningkatan dan keselamatan

kerja perlu diupayakan untuk melindungi asset human capital dan menunjang keunggulan kompetitif bangsa.

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang terlindungi dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja, dan dalam proses kerja saat menggunakan alat, bahan, mesin, teknik pengemasan, dalam penyimpanan serta dalam memelihara dan mengamankan tempat kerja dan lingkungan. (Liko 2019).

Kesehatan kerja adalah suatu keadaan kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan baik jasmani, rohani maupun sosial melalui pencegahan dan pengobatan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja atau masalah kesehatan dan penyakit umum. (Halajur, 2019). Menurut Joint ILO/WHO Committee, Kesehatan kerja adalah Mempromosikan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial pegawai pada semua profesi di perusahaan. (Fatmawati,2020)

Kesehatan kerja adalah Ilmu kesehatan dan penerapannya, yang tujuannya adalah mewujudkan tenaga kerja yang sehat, produktif, memiliki keseimbangan yang stabil antara kapasitas kerja, beban kerja dan kondisi lingkungan kerja serta terhindar dari penyakit akibat kerja dan lingkungan kerja. (Pardede & Tinambunan, 2022)

Dari pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perusahaan untuk melindungi tenaga kerja agar selalu dalam kondisi baik dan aman pada saat bekerja dan terhindar dari cidera saat berada di tempat kerja dan upaya perusahaan untuk menjaga kesehatan pegawai baik dari fisik maupun mental agar terhindar dari bahaya ditempat kerja sebagaimana di atur dalam UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menjaga kesehatan pegawai baik dari fisik maupun mental agar terhindar dari bahaya di tempat kerja sebagaimana di atur dalam UU nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan.

Dalam Penelitian Sebelumnya, yang dilakukan oleh Alfa Omega Hutagalung dan Zulfa Fitri Ikatrinasari (2018) Dengan Judul “Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cleaning service PT XYZ Di jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ) Dengan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan dalam penelitian (Hilmi Wiranawata 2024) Dengan Judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan (Studi Kasus Pada karyawan PKS SENM). Dengan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama Antara Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hubungan antara K3, disiplin kerja, dan kinerja karyawan perlu untuk diteliti lebih lanjut. Apakah keduanya saling berpengaruh,

dan sejauh mana masing-masing aspek tersebut dapat berkontribusi pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Embee Plumbon. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam memperbaiki aspek K3 dan disiplin kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Berdasarkan dari Latar Belakang diatas peneliti tertarik untuk memilih topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Embee Tekstil Plumbon”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah identifikasi masalah yang dapat menjadi fokus dalam penelitian ini:

1. Kasus Kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2020-2024 Mengalami kenaikan karena karyawan tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh PT.Embee Plumbon
2. Kurangnya Kedisiplinan karyawan PT.Embee Plumbon karena absensi dan karyawan yang masih melanggar aturan yang terkait dengan K3
3. Jenis pelanggaran kedisiplinan karyawan yang paling banyak dan sering terjadi adalah Terlambat masuk kerja sebanyak 25 kasus

4. Karyawan tidak mematuhi SOP Keselamatan kerja seperti tidak memakai masker Ketika bekerja dan tidak menggunakan APD Diarea kerja yang diwajibkan.
5. Produksi tidak mencapai target
6. Kinerja Karyawan kurang optimal

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian dengan judul "**Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Embee Plumbon**", penting untuk merumuskan batasan masalah agar ruang lingkup penelitian tetap terfokus dan tidak terlalu luas. Adapun batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah mengenai hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Embee Plumbon. Penelitian hanya akan dilakukan di PT. Embee Plumbon.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Embee Plumbon?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Embee Plumbon?
3. Bagaimana pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Embee Plumbon?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Embee Plumbon.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Embee Plumbon.

3. Mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Embee Plumbon.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Praktis

1. **Peningkatan Kebijakan K3:** Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT. Embee Plumbon untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
2. **Peningkatan Disiplin Kerja:** Penelitian ini memberikan informasi tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. **Peningkatan Kinerja Karyawan:** Manajemen PT. Embee Plumbon dapat memanfaatkan temuan dari penelitian ini untuk merancang kebijakan dan langkah-langkah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam hal kualitas kerja maupun produktivitas.

1.6.2 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini juga dapat menambah pemahaman tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kepatuhan karyawan terhadap protokol K3, serta bagaimana kebijakan K3 yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur mengenai bagaimana disiplin kerja

dapat diukur dan dipengaruhi oleh kebijakan internal perusahaan, serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Penelitian ini juga memperlihatkan hubungan langsung antara kualitas lingkungan kerja (dalam hal ini K3) dan perilaku disiplin yang berdampak pada kinerja,

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian
1.	<i>THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE MANUFACTURING INDUSTRY</i>	Donny Arif, Elsa Ajeng Panghestuningtyas, Mukti Ali . Volume 5, No 2, Oktober 2022, p. 113-119	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting karena dengan lingkungan kerja yang aman, tenram dan tenang maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil Kinerja yang memuaskan
2.	<i>THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PAN MARITIME WIRA PAWITRA CREW MEMBERS</i>	Daman Sudarman VOLUME 2 NO. 3 (2023)	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya bagi perusahaan untuk terus memperkuat implementasi k3 dan pengawasan yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan

3.	<p><i>The Influence of Occupational Health And Safety (K3) And Work Motivation On Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT. Pelindo III Surabaya)</i></p>	<p>Mustika Sukma Buana Pertiwi , Endang Muryani, Dwi Widi Hariyanto. Vol. 4 No.1 September 2022</p>	<p>Hasil Penelitian ini Menunjukkan Bahwa penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja yang kurang diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.</p>
4.	<p><i>Influence of Teamwork, Occupational Safety and Health, and Work Discipline on Employee Performance at the Ungaran Post Office</i></p>	<p>Laila Indiana Yulfa , Qristin Violind , Ratih Hesty Utami. Volume 2, January 2024, Pp 111-126.</p>	<p>Hasil Penelitian ini Menunjukkan Bahwa Apabila suatu organisasi atau Lembaga menginginkan kinerja karyawannya meningkat atau berkembang , maka organisasi tersebut perlu membentuk tim kerja yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugasnya dan berkolaborasi untuk menghasilkan kerja yang lebih berkualitas . semakin baik disiplin kerja dan penerapan k3 maka semakin baik juga kinerjanya</p>

5.	<i>THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT XYZ PEKANBARU</i>	Saiful Anuar,Jhonni Ardan Mardan,Faira Medina Dzikra, Nefrida,Mulyani Rody Muin. Volume 3 No.1 (2024)	Hasil Penelitian ini Menunjukkan Bahwa disiplin kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan ,ketidakpatuhan terhadap aturan kerja dapat mengurangi kinerja dan penerapan prinsip k3 yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan
6.	<i>The Influence of Safety, Occupational Health (K3), and Work Discipline on Employee Performance Construction Project PT. Sasak Indo Raya</i>	Sholehatul Hasanah , CA Helmy Fuady ,Titi Yuniarti. Vol.3, No. 01, September 2024, pp. 194 – 207	Hasil Penelitian ini Menunjukkan Bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan disiplin kerja memiliki dampak positif karena adanya perhatian terhadap kesehatan fisik,mental dan lingkungan yang aman akan meningkatkan kinerja karyawan
7.	<i>PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT.WONOJATI WIJOYO</i>	Alvinna Ayu Octaningrum,Edy Suwasono, Aprilia Dian Evasari. Vol. 1, No. 1, Tahun 2022	Hasil Penelitian ini Menunjukkan Bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berperan penting dalam mendukung kinerja dan disiplin dalam bekerja adalah aspek penting dalam meningkatkan performa

			karyawan
8.	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknonesia</i>	Achmad Rizki Muafi, Hawignyo. Volume 5 (2022) Pages 263 - 271	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa program k3 dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan kedisiplinan karyawan terhadap aturan k3 bisa mengurangi angka kecelakaan kerja di tempat kerja
9.	<i>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara Iii Sukamaju Sukabumi</i>	M. Sofyan Hadi, Danny Ramdani Januari 2024, VOL 10 (1), 570-579	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Dalam pengelolaan sumber daya manusia tentu diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya dengan baik dan sistematis, terencana, dan efisien. Beberapa hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia yaitu kedisiplinan dan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

10.	<i>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo</i>	Nurhayati,Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari Vol ,No 1,Januari 2024	<p>Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Perlunya perusahaan untuk memperbarui program k3,meningkatkan disiplin kerja,dan menerapkan metrik kinerja yang komprehensif .karyawan juga diharapkan untuk aktif terlibat dalam program keselamatan dan menjaga disiplin untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat,aman dan produktif</p>
-----	---	--	---

Sumber: Dari Jurnal, 2024

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2011).Kinerja Yaitu Sesuatu yang dicapai oleh karyawan,prestasi kerja yang diperlihatkan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja dikatakan baik dan berhasil jika tujuan yang diinginkan tercapai. Efisiensi dan Efektifitas adalah dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja dari karyawan.

Efisiensi adalah melakukan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu menghasilkan hasil yang diinginkan.Sedangkan Efektifitas adalah Suatu usaha untuk mencapai tujuan,hasil dan target secara tepat waktu dan menghasilkan Hasil yang diinginkan.efisiensi dan efektifitas adalah dua ukuran kinerja yang saling berkaitan erat dan saling melengkapi sehingga tujuan dari PT.Embee Bisa Tercapai.

Kinerja Menurut Sudiantini,dkk (2023) adalah kemampuan dan tingkat keberhasilan seseorang pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan arahan yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.Kinerja Karyawan ditargetkan untuk meningkatkan kemampuan dan produtivitas seseorang ditempat kerja,yang dapat dicapai dengan berbagai cara (Wahyudi, dkk 2020).

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.pendapat diatas Senada Dengan pendapat Menurut Soetrisno dalam (Labetubun, 2021) bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan, sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut ahli diatas mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan baik hasil yang didapatkan dari kegiatan individu atau kelompok saat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang juga di dampingi dengan beberapa faktor yang diberikan oleh perusahaan untuk membantu karyawan dalam mewujudkan kinerja dengan maksimal.

Kinerja setiap individu dalam organisasi berdampak pada kinerja karyawan.jika semakin baik kinerja setiap karyawan dalam organisasi,maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019).

Kinerja menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) meliputi: Hasil kerja, proses atau organisasi, terbukti secara konkret, dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sementara itu, kinerja karyawan menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) yaitu menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dimana seorang pegawai yang prestasinya baik dapat dilihat apabila dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya didasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dimiliki seperti kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, bertanggung jawab, memperhatikan waktu serta tidak melanggar aturan yang berlaku.

Berdasarkan Uraian pengertian kinerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu serta menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaanya dengan maksimal .bekerja sama antar kelompok agar tercapai tujuan dari perusahaan dan menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tidak melanggar aturan yang berlaku.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2019) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Kompetensi/kemampuan

Kemampuan yang dimiliki dari seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan keahlian dalam diri seseorang maka akan bisa menyelesaikan pekerjaanya secara benar dan tepat waktu sehingga sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki oleh setiap orang berbeda dengan satu sama lain. Jika seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara benar dan bersungguh-sungguh.

5) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika Karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya akan dapat mencapai tujuannya dan dapat menyelesaikan pekerjaanya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, menginspirasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan. Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi kepemimpinan juga dapat menjadi dasar untuk membantu tim yang kuat.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengelola timnya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memengaruhi budaya, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola perilaku atau sikap, norma-norma yang dianut oleh suatu organisasi atau perusahaan yang mampu menggerakkan orang untuk melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau situasi yang ada disekitar lokasi tempat kerja. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerja maka akan dapat melakukan pekerjaan dan menjalankan aktivitasnya dengan efektif.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah Sikap kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan terdapat rasa tanggung jawab untuk berusaha dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

12) Komitmen

Komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan Komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu atau dapat

diartikan sebagai tanggung jawab.komitmen juga merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja dan mewujudkan visi dan misi perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah Sikap dan perilaku seseorang yang patuh dan menaati terhadap peraturan-peraturan yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan.Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2010) Ada Empat Yang Mempengaruhi kinerja antara Lain:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Kinerja Diukur oleh efektifitas dan efisiensi,efektivitas dai kelompok (organisasi) apabila tujuan kelompok tersebut bisa bisa tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah usaha yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Efektivitas dan Efisiensi adalah ukuran keberhasilan tujuan suatu kelompok yang tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. dan jika usaha yang dikeluarkan itu memuaskan akan dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas (Wewenang) Tanggung Jawab

Otoritas (Wewenang) adalah Hak seseorang untuk memberikan perintah.sedangkan tanggung jawab adalah Kesadaran dari seseorang

untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh dan siap menerima resiko yang di hadapi.

3. Disiplin

Disiplin adalah sikap dalam diri seseorang untuk patuh dan menaati peraturaan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan Kinerja karyawan dapat terwujud jika karyawan memiliki komitmen dengan perusahaan dan jika ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan Tindakan atau kemampuan untuk mengambil atau melakukan sesuatu tanpa harus menunggu instruksi dari orang lain. Inisiatif juga dikatakan kesadaran dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa diperintahkan terlebih dahulu. Jika karyawan memiliki Inisiatif maka akan memberikan manfaat bagi perusahaan yaitu bisa memecahkan masalah dan mampu membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan efektif.

Menurut Kilvin (2020) Mengidentifikasi beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan,yaitu :

1. Pemberian kompensasi
2. Motivasi kerja yang cukup
3. Tingkat disiplin yang diterapkan oleh karyawan.

3. Manfaat Kinerja

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016), evaluasi kinerja memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, di antaranya:

- a. **Peningkatan Area Kerja yang Kurang Optimal:** Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan, sehingga perusahaan dapat segera melakukan tindakan untuk memperbaiki kelemahan tersebut.
- b. **Pengembangan Pelatihan dan Kompetensi Karyawan:** Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat memahami kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan secara lebih terarah, yang pada akhirnya memperkuat kapabilitas organisasi.
- c. **Dukungan dalam Pengambilan Keputusan:** Penilaian kinerja juga membantu manajer untuk membuat keputusan yang lebih tepat guna mendukung kemajuan perusahaan dan mencegah terjadinya kesalahan yang merugikan.

4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2015;75) untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas adalah suatu hasil pencapaian dari karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat waktu

3. Pelaksanaan Tugas

Dalam Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan mampu melakukan pekerjaanya dan mampu mencapai tujuan perusahaan

4. Tanggung jawab

yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

2.2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sutrisno dalam Abu Nandir (2017:13), keselamatan kerja merujuk pada berbagai aspek yang berkaitan dengan alat kerja, bahan yang digunakan, proses produksi, serta kondisi tempat dan lingkungan kerja, termasuk cara-cara yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlindungan terhadap tenaga kerja mencakup beberapa hal, salah satunya adalah keselamatan kerja, yang bertujuan untuk memastikan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman, sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas. Sementara itu, Armstrong dalam Stopiah dan Etta Mamang (2018:324) menyatakan bahwa kesehatan kerja mencakup kondisi seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental akibat interaksi

pekerjaan dan lingkungan, sedangkan keselamatan kerja adalah kondisi di mana pekerja terlindungi dari bahaya, kerusakan, atau kerugian selama bekerja, baik yang berkaitan dengan alat, bahan, mesin, proses pengolahan, maupun prosedur penyimpanan dan pengamanan tempat kerjaKeselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Dari penjelasan dari beberapa para ahli diatas bahwa kecelakaan kerja tidak hanya terbatass pada insiden- insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik,mental dan material.

Keselamatan serta Kesehatan kerja (K3) adalah sebuah insiatif untuk menjadikan tempat kerja yang layak bagi pekerja dengan cara mengurangi kecelakaan akibat kerja dan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan agar tempat kerja lebih aman dan lebih produktif. Menurut (Ramadhani,2020) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses pencegahan dari penyakit dan kecelakaan kerja di tempat kerja yang melibatkan pengusaha dan pekerja dalam mengidentifikasi dan mengambil Tindakan pencegahan terhadap faktor potensial penyebab resiko.

Pendapat dari beberapa para Pendapat dari beberapa para ahli diatas tentang keselamatan dan Kesehatan kerja dapat disimpulkan bahwa K3 adalah upaya perlindungan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga serta melindungi pekerja dari berbagai ancaman bahaya dari penyakit yang ditimbulkan akibat dari aktivitas kerja dan kecelakaan kerja pada saat bekerja sehingga pekerja merasa aman dan tenang pada saat bekerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut W,Mahmudah Enny,2019:8) Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) antara lain :

1) Kelengkapan peralatan kerja

Bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.

2) Kualitas peralatan kerja

Kelengkapan peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja tersebut karena Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi

keselamatan kerja itu sendiri.Jika peralatan kerja itu baik maka dapat terjamin keselamatan dan Kesehatan kerja pekerja.

3) Kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan karyawan penting bagi perusahaan karena dapat Menjaga karyawan tetap terkendali dan Membantu perusahaan mencapai tujuan. Karyawan harus mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan dan disiplin menggunakan alat keselamatan kerja agar terjamin aman pada saat bekerja.

4) Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan sangat diperlukan untuk menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja kepada karyawannya dan selalu mengawasi karyawannya agar tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan

5) Semangat kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi karena karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja dan disiplin. Semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6) Motivasi kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap. jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap.maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7) Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.

8) Umur alat kerja

Umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik

3. Dimensi Dan Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti,(2017) terdapat dimensi dan indicator sebagai berikut :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada dalam tempat kerja .Kondisi lingkungan kerja seperti kebersihan dan keamanan adalah suatu indikasi yg harus di perhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja yang kondusif bisa

memberikan rasa aman dan membantu karyawan untuk bekerja optimal.

b. Manusia (Karyawan)

Faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan adalah manusia tetapi tergantung pada karakteristik manusia (karyawan) tersebut seperti kemampuan,fisik,dan mental,pengetahuan,bakat, dan sikap.

c. Mesin Atau Alat

Mesin Atau Alat adalah sebuah benda yang digunakan oleh karyawan untuk mengerjakan sesuatu .Mesin atau alat bisa menyebabkan kecelakaan kerja tetapi tergantung pada mesin atau alat tersebut.seperti,penerangan yang tidak memadai,mesin yang dirawat dengan baik dan kerusakan teknis.

d. Tujuan (K3)

Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja menurut Kasmir (2019) adalah sebagai berikut:

- a) **Menciptakan kenyamanan bagi karyawan:** Tujuan dari prosedur keselamatan kerja dan penyediaan peralatan yang memadai adalah untuk menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan adanya perlindungan yang jelas, kekhawatiran atau rasa tidak aman dapat berkurang, sehingga karyawan dapat fokus dan melaksanakan pekerjaan dengan serius, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka.

- b) **Mempercepat proses kerja:** Penerapan program K3 bertujuan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Dengan memastikan kesehatan fisik dan mental karyawan terjaga, mereka dapat bekerja secara optimal tanpa gangguan, yang berimbas pada peningkatan kualitas hasil kerja dan kelancaran proses kerja, termasuk dalam hal waktu produksi yang lebih efisien.
- c) **Mendorong kehati-hatian dalam bekerja:** Setiap karyawan diharapkan memahami dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Penggunaan perlengkapan keselamatan yang sesuai sangat dianjurkan untuk memastikan karyawan bekerja dengan lebih waspada dan hati-hati, mengurangi potensi bahaya di lingkungan kerja.
- d) **Mematuhi aturan dan peringatan kerja :** Perusahaan harus memastikan bahwa semua petunjuk dan tanda peringatan terkait keselamatan kerja dipasang dengan jelas dan mudah terlihat di tempat-tempat strategis. Dengan adanya tanda-tanda tersebut, karyawan akan lebih sadar akan pentingnya keselamatan dalam bekerja, dan ini akan mendorong mereka untuk lebih patuh terhadap peraturan yang ada.
- e) **Menjaga kelancaran aktivitas kerja:** Dengan adanya program K3 yang efektif, diharapkan bahwa tindakan keselamatan tidak mengganggu proses kerja. Meskipun penggunaan alat keselamatan terkadang terasa merepotkan, namun hal tersebut tidak akan

menghambat kegiatan karyawan, melainkan justru menjaga mereka tetap aman dalam menjalankan tugas

2.2.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja merujuk pada sikap kesetiaan dan ketiaatan terhadap aturan serta norma yang ada dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. sementara itu, menurut (Hasibuan 2017:193) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang diterapkan oleh perusahaan serta norma sosial yang berlaku di dalamnya.

Dengan demikian, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap taat terhadap peraturan dan norma yang diterapkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan ketekunan dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli yang berpendapat tentang disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Kesadaran dari dalam diri seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan dan norma yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin kerja adalah suatu peraturan, tingkah laku serta sikap yang wajib dilaksanakan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan .

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97-99), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. **Besar Kecilnya Kompensasi:** Kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik itu besar atau kecil, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan disiplin kerja.
- b. **Adanya Pemimpin Teladan:** Pemimpin yang menjadi contoh di perusahaan sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Karyawan akan memperhatikan bagaimana seorang pemimpin dapat menegakkan disiplin, mengendalikan perkataan, sikap, dan tindakannya agar tidak merugikan aturan yang berlaku.
- c. **Pentingnya Aturan yang Jelas:** Disiplin kerja tidak akan efektif tanpa adanya aturan yang jelas dan dapat dijadikan pedoman bagi semua anggota perusahaan.

- d. **Keberanian Pimpinan dalam Menindak Pelanggaran:** Jika ada karyawan yang melanggar disiplin, pimpinan harus berani mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran tersebut, guna memastikan disiplin tetap terjaga.
- e. **Perhatian Pemimpin terhadap Karyawan:** Perhatian pemimpin terhadap karyawan sangat penting karena setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda. Pemimpin yang peduli dapat membangun hubungan yang baik dengan karyawan, yang mendukung terciptanya disiplin.
- f. **Kebiasaan yang Mendorong Disiplin:** Kebiasaan positif di lingkungan kerja, seperti saling menghormati saat bertemu, memberikan pujian yang tepat pada waktunya, melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, serta memberitahukan rekan kerja atau bawahan tentang rencana keluar dari tempat kerja, dapat membantu membentuk disiplin yang baik.

3. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016), disiplin kerja dapat dianalisis melalui dua dimensi utama yakni:

1. **Ketaatan Terhadap Waktu**

Ketaatan atau kepatuhan dari karyawan terhadap jam kerja dan masuk kerja dengan tepat waktu dengan aturan jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Sikap atau perilaku dari karyawan untuk menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104), ada berbagai dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Tingkat Kehadiran:** Keberadaan karyawan yang konsisten di tempat kerja, yang tercermin dari rendahnya tingkat ketidakhadiran, menunjukkan disiplin yang baik.
2. **Tata Cara Kerja:** Aturan atau prosedur yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi untuk menjaga keteraturan dan kelancaran pekerjaan.
3. **Ketaatan terhadap Atasan:** Tingkat kedisiplinan yang tercermin dalam sejauh mana karyawan mengikuti arahan atau petunjuk dari atasan untuk mencapai hasil yang optimal.
4. **Kesadaran untuk Bekerja:** Sikap karyawan yang secara sukarela menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan tanpa adanya paksaan, menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.
5. **Tanggung Jawab:** Karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, fasilitas yang digunakan, serta perilaku kerja yang

baik, mencerminkan tingkat kedisiplinan yang kuat dalam diri mereka.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh antara keselamatan dan Kesehatan kerja dengan kinerja karyawan

Perusahaan wajib memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja sesuai amanat Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 86, sehingga untuk meningkatkan kinerja tidak bisa mengabaikan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting untuk diterapkan di perusahaan, khususnya pada bagian produksi agar terciptanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2016), istilah K3 mencakup dua hal yaitu risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan rasa bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Secara umum, tujuan perusahaan menerapkan K3 adalah untuk meningkatkan kinerja. Untuk meminimalisir kejadian kecelakaan kerja pada karyawan dan melindungi karyawan. Mangkunegara (2016) menyebutkan adanya

beberapa tujuan (K3) seperti agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis. Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan akan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerjaan yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya,

2.3.2 Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan dari perusahaan, pada diri setiap karyawan sehingga menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja terhadap karyawan yaitu perilaku seseorang yang sesuai terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada yaitu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis dan tidak tertulis.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, dimana kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja

karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan (Valennia dkk., 2020).

2.3.3 Pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Dan Disiplin terhadap kinerja karyawan

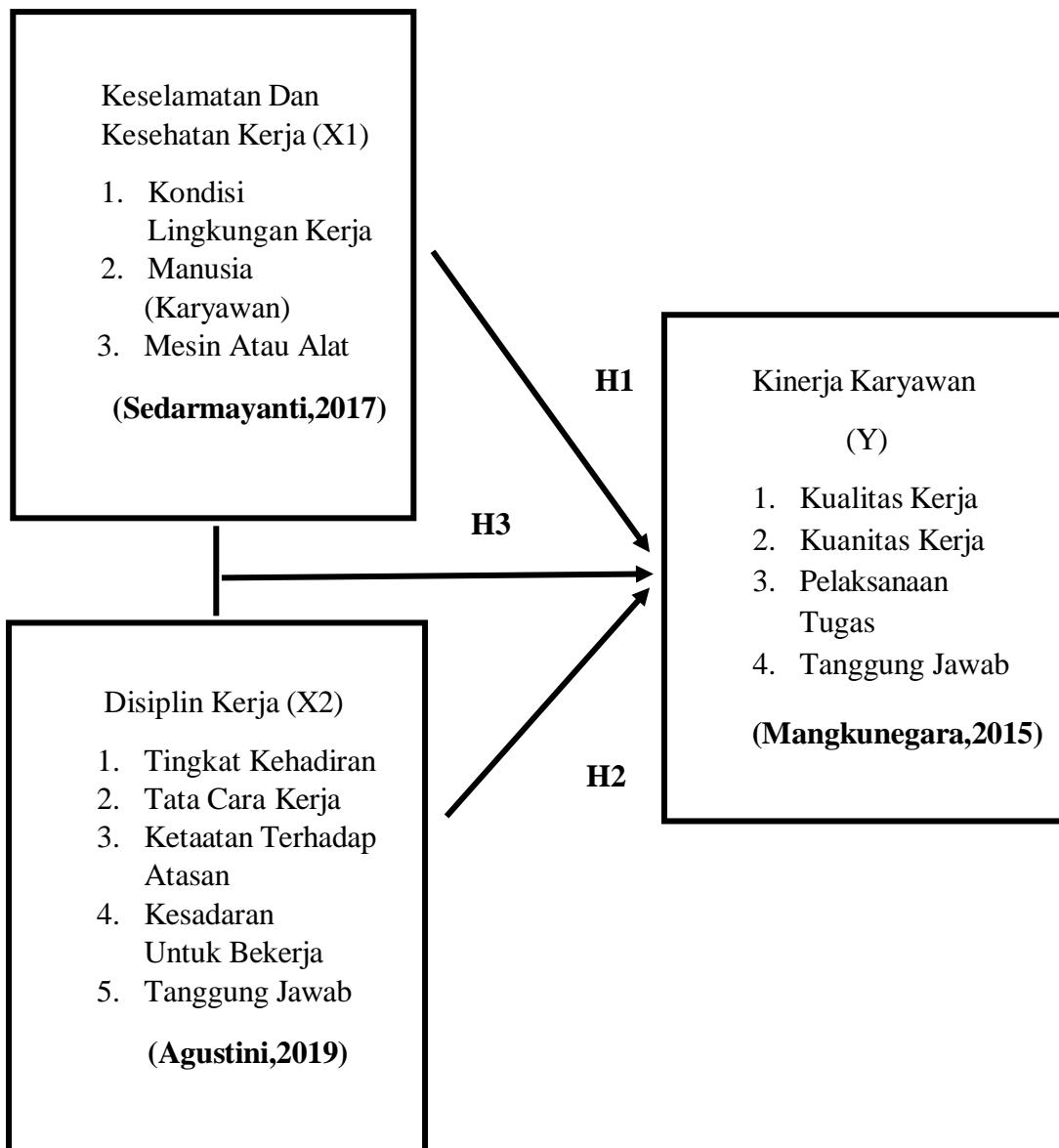
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah alat yang memastikan perlindungan tenaga kerja terhadap ancaman kecelakaan dan penyakit kerja. Tenaga kerja dapat dikatakan sebagai salah satu penopang keberhasilan perusahaan selain dari unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu tenaga kerja wajib dilindungi, dijaga, dikembangkan, dan dipelihara semaksimal mungkin sehingga terciptanya kinerja karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Octaningrum et,al (2022) Menyatakan bahwa diberikannya jaminan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah untuk membuat lingkungan kerja aman, nyaman, sehat, dan bebas dari pencemaran, sehingga mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan penyakit yang terjadi di tempat kerja. Pada akhirnya, ini dapat menghasilkan

peningkatan kinerja karyawan. Dan Keselamatan dan Kesehatan kerja mempengaruhi kinerja seseorang karena karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerjanya, dengan tubuh yang sehat tentu karyawan akan mampu melakukan pekerjaanya. Perusahaan harus mengupayakan agar terjadinya peningkatan kerja pada seluruh karyawan yang bertujuan agar dapat bersaing dengan perusahaan.kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kinerja karyawan juga dipengaruhi disiplin kerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja juga dinilai sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Eva Sari (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena jika karyawan bisa menaati semua aturan yang berlaku pada perusahaan dan tidak melanggar aturan dan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja secara kooperatif dan dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



Berdasarkan Landasan Teori dan Kerangka Berpikir di atas yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah cara yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan atau kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk mengungkapkan, menggambarkan, hingga menyimpulkan hasil pemecahan dari suatu masalah melalui cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya. Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian adalah langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, tidak hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, tetapi juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang ditekuni.

Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data berupa angka yang diolah menggunakan teknik statistik, baik deskriptif maupun inferensial, untuk menjelaskan hubungan antara variabel, membandingkan antar kelompok, atau mencari hubungan sebab-akibat.

Penelitian kuantitatif bersifat objektif dan terstruktur, dengan fokus pada pengukuran yang akurat melalui instrumen yang valid dan reliabel. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan generalisasi dari fenomena yang diteliti berdasarkan data empiris yang dapat diverifikasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang memandang realitas , gejala , atau fenomena itu dapat di klasifikasikan , relatif tetap , konkret , Teramati Dan Terukur

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Embee Tekstil Plumbon. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2), Sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu Kinerja Karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019), operasional variabel merupakan sifat atau nilai beda dari suatu kegiatan yang memiliki variasi yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya..

Menurut Sugiyono (2019:69) Variabel independent (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara variabel dependen dan independen. Variabel Dalam Penelitian ini menggunakan Variabel dependen (bebas) dan Variabel independen (Terikat) Yang terdiri dari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1).Disiplin Kerja (X2) Dan Kinerja karyawan (Y).

Operasional Variabel diperlukan untuk menentukan Jenis,Indikator,Skala Dan Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variabel) (X)

Menurut Sahir (2022), menyatakan bahwa Variabel bebas adalah Variabel yang mempengaruhi Variabel Lain,yang berarti variabel bebas merupakan penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini variabel Bebas yang diteliti Adalah Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Dan Disiplin Kerja.

2. Variabel Terikat (Dependen Variabel) (Y)

Menurut Sahir (2022) menyatakan bahwa Variabel Terikat Adalah Variabel yang dipengaruhi Oleh Variabel Bebas. Dalam Penelitian ini variabel Terikat yang diteliti adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasinal	Indikator	Skala
1.	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja adalah Merujuk pada berbagai aspek yang berkaitan dengan alat kerja ,manusia (karyawan) dan kondisi lingkungan</p> <p>Menurut Sutrisno dalam Abu Nandir (2017:13),</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1) Kondisi Lingkungan 2) Manusia (Karyawan) 3) Alar Atau Mesin 	Likert
2.	Disiplin Kerja (X2)	<p>Disiplin kerja merujuk pada sikap kesetiaan dan ketiaatan terhadap aturan serta norma yang ada dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.</p> <p>(Agustini,2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1) Tingkat Kehadiran 2) Tata Cara Kerja 3) Ketaatan Terhadap Atasan 4) Kesadaran Untuk Bekerja 5) Tanggung Jawab 	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kemampuan dan tingkat keberhasilan	<ul style="list-style-type: none"> 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Pelaksanaan 	Likert

		<p>seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan arahan yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang di harapkan dan menyelesaikan dengan tepat waktu (Sediantini,2023)</p>	<p>Tugas 4) Tanggung Jawab</p>	
--	--	--	---	--

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022) Populasi adalah sebagai kumpulan elemen yang meliputi individu ,peristiwa,atau objek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian .populasi ini penting karena hasil penelitian di harapkan mampu mewakili kelompok secara keseluruhan. Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek maupun objek penelitian yang mempunyai Kualitas dan karakteristik sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah PT.Embee Tekstil Plumbon yang berdomisili di Jl. Raya Cirebon - Bandung No.KM. 12, Kebarepan, Kec. Plumbon, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45155 .Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Embee Plumbon yang berjumlah 1.250 karyawan.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2022) Sampel adalah bagian dari populasi yang di harapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Suharsimi Arikunto (2006)dalam pengambilan sampel apabila sampelnya kurang dari 100 lebih baik diambil secara keseluruhan,tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari jumlah populasinya. Bila populasi besar,maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi yang dikarenakan terbatasnya dana,tenaga,dan waktu. Maka dari itu dalam penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2019)

Dalam menentukan sampel pada suatu penelitian dibutuhkan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik probability sampling. Teknik probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik probability sampling yang digunakan yaitu simple random sampling. Teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dan sederhana. Teknik ini sering digunakan dalam penelitian untuk memperoleh sampel yang mewakili populasi (Sugiyono.2019).

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.250 karyawan PT.Embee Plumbon Maka peneliti menggunakan metode penentuan sampel menggunakan rumus slovin yaitu :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Tingkat Kesalahan

Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

- a. Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
- b. Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1.250 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian.

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{1.250}{1 + 1.250(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1.250}{1 + 1.250(0,01)^2}$$

$$n = \frac{1.250}{1 + 12,5}$$

$$n = \frac{1.250}{13,5} = 92.5925925962$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka didapatkan jumlah sebanyak 92.5925925962 yang kemudian peneliti bulatkan menjadi 93 Sampel

3.4 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober -Desember 2024

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.EMBEE TEXSTIL PLUMBON yang beralamat Jl. Raya Cirebon - Bandung No. KM. 12, Kebarepan, Kec. Plumpon, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45155

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono dkk (2017) mengatakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam setting, berbagai sumber dan berbagai cara.jika dilihat dari

settingnya,data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting)survey atau lain-lain. Jika dilihat dari berbagai sumber data.maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna memecahkan suatu masalah dalam penelitian. Teknik Pengumpulan data ini menggunakan dua macam Teknik sebagai berikut :

1. Data Primer

Sumber primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan dan bersifat mentah atau belum diolah.Data primer belum bisa memberikan informasi dalam pengambilan keputusan sehingga perlu diolah lebih lanjut.Data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung dengan cara survey.Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang menerbitkan dan bersifat siap pakai.Data Sekunder ini digunakan untuk melengkapi atau mendukung data primer.Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dengan cara studi kepustakaan, jurnal-jurnal ilmiah, internet dan data dari PT.Embee Tekstil Plumpon.

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Metode Wawancara, Dan Kuesioner.

a) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara terbuka dan tidak terstruktur. Menurut Sugiyono (2016) wawancara terbuka adalah wawancara yang berdasarkan pertanyaan yang tidak terbatas (Tidak Terikat Jawabannya). Wawancara tidak terstruktur adalah hanya pada garis-garis besar permasalahan yang ditanyakan kepada narasumber. Peneliti berusaha mendapatkan informasi awal tentang permasalahan yang ada pada objek penelitian sehingga peneliti dapat menentukan variabel yang akan diteliti

b) Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti kemudian disebarluaskan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum responden, perhatian dan pendapat mengenai pengaruh K3 Dan Disiplin terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2016) Kuesioner adalah strategi dalam melakukan pengumpulan data yang efektif untuk memahami dengan tepat variabel yang akan diukur dan tanggapan apa yang diharapkan. Kuesioner adalah alat pengumpulan data dimana responden diminta menjawab pertanyaan atau komentar tertulis.

Kuesioner yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Menurut Hardani et al.,(2020:116) “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti agar proses kegiatan, pengumpulan data lebih mudah dan hasilnya lebih baik”. Dengan demikian menggunakan suatu instrumen dalam penelitian adalah untuk mencari data atau informasi yang lengkap terkait suatu permasalahan dan fenomena alam maupun sosial. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat untuk memperoleh data penelitian adalah berupa angket atau kuesioner

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan informasi dari para responden. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa teknik ini dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang dirancang secara sistematis kepada responden untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner disusun dengan format terstruktur agar memudahkan proses analisis data. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan skala Likert, yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tertentu dengan pilihan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Tabel 3.2. Skala Likert

Nilai	Keterangan
5	SS = Sangat Setuju
4	S = Setuju
3	N = Netral
2	TS = Tidak Setuju
1	STS = Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2019)

Tabel 3.3 Kategori Skala

Rata-Rata Skor	Kategori
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

3.5.3 Metode Analisis Data

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25 .Analisis dalam penelitian ini meliputi :Analisis Deskriptif , Regresi linear berganda,Uji Validitas , Uji Reliabilitas ,Uji Normalitas , Uji Multikolinearitas. Uji Heteroskedasitisitas, Uji T Dan Uji F. Dengan menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda .pendekatan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang di duga mempengaruhi dinyatakan dalam bentuk persamaan alat analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan Variabel:

- Y : Kinerja Karyawan
- $\beta_1 X_1$: Kemampuan Komunikasi
- $\beta_2 X_2$: Kemampuan Adaptasi
- β : Intercept
- e : Error term

3.5.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi tentang ciri atau karakteristik variabel-variabel penelitian yang utama Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul. sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi sesuai karakteristik yang telah ditentukan. (Menurut Sugiyono 2019:53) analisis deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan kinerja karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data/Analisis yang digunakan

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (moment product correlation, pearson correlation) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item-total correlation. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Item Pernyataan yang diteliti dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{table}$
2. Item Pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{table}$

Adapun perhitungan korelasi product moment,dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh (Rafiqah & Nasution, 2015)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} : Koefisien korelasi variabel Bebas (x) dan variabel Terikat(y)

N : Banyaknya sampel

ΣY : Jumlah skor total

ΣX : jumlah skor tiap item

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor item

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor total

ΣXY^2 : Jumlah perkalian skor item dengan skor table

r tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n - 2$. Namun sebelumnya harus mentukarkan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai r yang akan dicari. Dan sebuah item dianggap valid jika nilai korelasi antar itemnya lebih tinggi daripada nilai r table .

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas Menurut Sugiyono (2019) Digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan , keakuratan , ketelitian , konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas Alpha Cronbach's. Dengan ketentuan:

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuesioner ini diuji dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2018) menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat Cronbach's alpha ke 1, semakin tinggi reliabilitas konsistensi internal. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2019).

Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner data yang valid. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data.

Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisaran antara 0-1. Koefisien reliabilitas dilambangkan dengan α adalah adalah index kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach's. Untuk mengukur realibilitas dengan Formula Cronbach Alpha dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS Cronbach's Alpha Dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Nilai reliabilitas

$\sum S_i$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t : Varian total

k : Jumlah item

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
- b. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable
- c. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable
- d. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable
- e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2022) mendefinisikan regresi linear berganda sebagai metode statistik yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel bebas (independen) dengan satu variabel terikat (dependen). Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel bebas memengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Selain itu, regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan kombinasi dari beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini, model regresi akan disusun menggunakan formula berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

X_1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

X_2 : Disiplin Kerja

e : Kesalahan (error)

Analisis dilakukan menggunakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, diolah menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghazali (2016:97) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, atau interval antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas atau sedikit. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Adapun konsep yang terdapat dalam koefisien determinasi (R^2), sebagai berikut :

(1) Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel dependen dianggap memiliki kemampuan menjabarkan semua informasi dalam rangka melakukan prediksi pada variabel terikat.

(2) Jika nilai R^2 mendekati angka 0 maka variabel dependen dapat dianggap sangat terbatas dalam memprediksi variabel dependen.

(3) Jika nilai $R^2 = 0$ sebaiknya yang dapat digunakan adalah nilai R^2

Koefisiensi Determinasi yang disebut dengan R^2 , digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independent mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen.

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang dihasilkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah proses pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi telah terdistribusi normal atau tidak, model regresi akan dikatakan baik pada saat data terdistribusi normal. Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang ada pada program SPSS

merupakan alat ukur yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui apakah nilai residual telah berdistribusi normal atau tidak. Adapun ketentuan data yang dapat dikatakan berdistribusi normal yaitu pada saat hasil uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh residual dari analisis linear berganda dengan nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%. (Ghozali,2018)

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b) Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal

3.6.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Dalam penelitian ini uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi diantara variabel Keselamatan dan kesehatan kerja , dan Disiplin kerja. Model regresi yang tidak ada multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai besaran korelasi antar variable bebas kurang dari 95% VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai nilai tolerance lebih dari 0.1 atau 10%.” (Ghozali.2018) .

Adapun kriteria dari uji multikolinearitas yang perlu diperhatikan, antara lain :

- (1) Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau $VIF \leq 10$, dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.
- (2) Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$, dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas.

3.6.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatter plot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas (Sugiyono,2017)

Berikut ketentuan untuk uji heteroskedasitas, yakni:

- (1) Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.5.4 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2017:323), uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear atau tidak.Uji linearitas diperlukan sebelum melakukan uji hipotesis dan analisis data untuk menghindari hasil analisis yang tidak valid.Pengujian linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW),uji Ramsey dan uji Langrange Multiplier. Dalam penelitian ini menggunakan uji Ramsey dengan cara melihat nilai F hitung dan F tabel, jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka artinya terdapat hubungan linear antara kedua variabel tersebut,sedangkan jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka artinya tidak terdapat hubungan linear antara kedua variabel tersebut.

Menurut Priyatno (2017:95) Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau

tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian dalam SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Uji linearitas juga digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Beberapa teknik pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah sebagai berikut:

1. Dengan melihat nilai signifikansi

- Jika Devation from Linearity $\text{sig} > 0,05$ maka terdapat hubungan secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Jika Devation from Linearity $\text{sig} < 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Dengan melihat nilai signifikansi

- Jika $\text{sig Linearity} < 0,05$ maka terdapat hubungan secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

3.6.5.5 Uji Autokorelasi

Menurut Sugiyono dan Susanto (2017:333), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kondisi serial atau tidak antara variabel penganggu. Masalah autokorelasi terjadi jika korelasi yang muncul karena pengamatan yang setiap waktu dan berhubungan satu sama lain. Dalam penelitian ini, model regresi dikatakan baik jika bebas dari gejala autokorelasi. Metode yang dapat digunakan untuk menganalisis uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW) dan uji Run Test. Dalam

penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, peneliti menggunakan uji Run Test untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat gejala autokorelasi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Ghozali (2017:121) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Salah satu uji formal yang paling popular untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW), dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

1. Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau upper bound (dU) dan (4-dU) maka koefisien autokorelasinya sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila DW lebih rendah dari batas bawah atau lower bound (dL) maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila DW lebih besar dari (4-dU) maka koefisien autokorelasinya lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi
4. Bila nilai DW terletak antara batas atas (dU) dan bawah (dL) atau DW terletak antara (4dU) dan (4-dL) maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3.6.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel independent dan variabel dependent apakah masing-masing variabel dependent berpengaruh positif atau negatif sehingga hipotesis tersebut perlu di uji. Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dan (Uji f) Adapun penjelasannya sebagai berikut :

3.6.6.1 Uji T (Parsial)

Uji t adalah pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan yang meyakinkan dari dua mean sampel. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Apabila t hitung masing-masing variabel bebas lebih besar dari t tabel maka variabel bebas tersebut secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independent lain dianggap konstan menurut (Sugiyono,2018) Menggunakan Rumus sebagai berikut :

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

t-test hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai thitung \leq ttabel atau nilai sig $< \alpha$

H_0 ditolak jika nilai thitung \geq ttabel atau nilai sig $> \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan

$H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan.:

H_0 : Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Jika signifikan nilai $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya diterima H_0 dan tolak H_1 .

2) Jika signifikan $t < 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya H_1 diterima dan tolak H_0 .

3.6.6.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik f bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji f dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” secara simultan dan parsial (Sugiyono,2018)

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- b. jika nilai probabilitas $< 0,1$ untuk tingkat signifikansi 10%, maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen

H_0 : Artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun dasar keputusannya sebagai berikut:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%

H_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5

Dirumuskan sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\sum S_{Bebas}^2 / (k-1)}{\sum S_{Terikat}^2 / (n-k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisiensi Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden Penelitian ini adalah karyawan PT.Embee Tekstil Plumbon yang berdomisili di Jl.Raya Cirebon-Bandung No.KM.12, Kebarepan, kecamatan plumbon,Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45155.Sejumlah 93 karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Responden tersebut kemudian dianalisis berdasarkan karakteristiknya. Adapun karakteristik yang dianalisis adalah umur,jenis kelamin,pendidikan terakhir ,dan masa kerja.

4.1.1 Karakteristik Umur

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada

Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan Umur

NO	Umur	Jumlah	Percentase (%)		
				Responden	
1.	17-25 Tahun	28	30,1%		
2.	25-35 Tahun	23	24,7%		
3.	36-45 Tahun	19	20,4%		
4.	48-56 Tahun	23	24,7%		
	Jumlah	93	100%		

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan kelompok usia dalam penelitian ini. Dari total 93 responden, kelompok usia 17–25 tahun memiliki jumlah terbanyak, yaitu 28 orang (30,1%). Kelompok usia 25–35 tahun dan 48–56 tahun masing-masing berjumlah 23 responden (24,7%), sedangkan kelompok usia 36–45 tahun memiliki jumlah paling sedikit, yaitu 19 orang (20,4%). Data ini menunjukkan bahwa responden tersebar di berbagai rentang usia dengan distribusi yang cukup merata, dengan kelompok usia muda (17–25 tahun) lebih dominan.

Karyawan dalam kelompok usia 17–25 tahun dan 25–35 tahun memiliki tingkat energi dan produktivitas yang tinggi, tetapi mungkin memerlukan lebih banyak bimbingan terkait kedisiplinan dan penerapan prosedur K3. Di sisi lain, perusahaan juga memiliki tenaga kerja yang lebih berpengalaman (kelompok usia 36–45 tahun dan 48–56 tahun), yang dapat berperan dalam membimbing karyawan yang lebih muda, terutama dalam hal kedisiplinan kerja dan kepatuhan terhadap prosedur K3

4.1.2 Karakteristik Jenis Kelamin

Hasil Analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2 Sebagai Berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	59,5%
2	Perempuan	38	40,5%
Total		93	100%

1.	Laki-Laki	52	55,9%
2.	Perempuan	41	44,1%
	Jumlah	93	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 93 responden, mayoritas adalah laki-laki, yaitu 52 orang (55,9%), sedangkan responden perempuan berjumlah 41 orang (44,1%). Data ini menunjukkan bahwa terdapat sedikit lebih banyak responden laki-laki dibandingkan perempuan dalam penelitian ini, namun perbedaannya tidak terlalu signifikan sehingga kedua kelompok tetap memiliki representasi yang cukup seimbang. Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan karena sebagian besar pekerjaan di perusahaan ini melibatkan tenaga kerja fisik yang lebih berat, seperti operasional mesin tekstil, pemindahan bahan baku, atau tugas lainnya yang membutuhkan kekuatan fisik lebih besar. Karyawan perempuan lebih banyak bekerja di bagian yang membutuhkan ketelitian, seperti quality control, atau administrasi.

4.1.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

Hasil Analisis karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Percentase (%)
1.	D3	17	18,3%
2.	S1	19	20,4%
3.	S2	11	11,8%
4.	SLTA	17	18,3%
5.	SLTP	29	31,2%
Jumlah		93	100%

Sumber :Data diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SLTP, yaitu sebanyak 29 orang (31,2%). Responden dengan pendidikan SLTA dan D3 masing-masing berjumlah 17 orang (18,3%). Sementara itu, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 19 orang (20,4%) dan S2 sebanyak 11 orang (11,8%). Data ini menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, dengan dominasi pada tingkat SLTP, sementara jumlah responden dengan pendidikan tinggi (S1 dan S2) lebih sedikit dibandingkan jenjang pendidikan lainnya.

Mayoritas responden berpendidikan SLTP karena industri tekstil, seperti PT. Embee Tekstil Plumpon, membutuhkan lebih banyak tenaga kerja di bagian operasional, seperti operator mesin, penyortiran, dan finishing, yang mengutamakan keterampilan praktis daripada pendidikan tinggi. Banyak pekerja langsung memasuki dunia kerja setelah lulus SLTP, sehingga jumlah mereka lebih dominan. Selain itu, para pekerja tersebut lebih bersedia mengisi kuesioner karena

kesediaan pengisian kuesioner dipengaruhi oleh faktor seperti jadwal kerja yang padat dan tingkat literasi yang beragam.

4.1.4 Karakteristik responden berdasarkan Masa kerja

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 4.4 Sebagai berikut

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah responden	Persentase(%)
1.	>10 tahun	23	24,7%
2.	1-2 tahun	30	32,3%
3.	3-5 tahun	19	20,4%
4.	6-10 tahun	21	22,6
Jumlah		93	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 1–2 tahun, yaitu sebanyak 30 orang (32,3%). Responden dengan masa kerja 3–5 tahun berjumlah 19 orang (20,4%), sementara yang memiliki pengalaman kerja 6–10 tahun sebanyak 21 orang (22,6%). Adapun responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun mencapai 23 orang (24,7%). Data ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki variasi pengalaman kerja yang cukup beragam, dengan proporsi terbesar berada pada kelompok dengan masa kerja yang relatif singkat, yaitu 1–2 tahun.

Data menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1-2 tahun, yang mengindikasikan tingginya tingkat rekrutmen baru, kemungkinan

karena kebutuhan tenaga kerja yang besar dan turnover yang relatif tinggi di industri tekstil. Namun, masih terdapat proporsi signifikan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, menunjukkan bahwa perusahaan juga memiliki karyawan yang bertahan lama, kemungkinan di posisi yang lebih stabil atau manajerial.

4.2 Hasil penelitian

Sejumlah 93 responden telah mengisi kuesioner, kemudian data tersebut akan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian ini. Adapun analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisiean determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Adapun hasil analisis data adalah sebagai berikut :

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi tentang ciri atau karakteristik variabel-variabel penelitian yang utama .Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul.sebagaimana adanya tanpa bermkasud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi sesuai karateristik yang telah ditentukan.(Menurut Sugiyono 2019:53) analisis deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan kinerja karyawan.

4.2.1.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan informasi dari para responden lalu diolah dalam tabulasi data sejumlah pertanyaan tertulis yang dirancang secara sistematis kepada responden untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner disusun dengan format terstruktur agar memudahkan proses analisis data. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan skala Likert, yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tertentu dengan pilihan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Tabel 4.5 Skala Likert

Nilai	Keterangan
5	SS = Sangat Setuju
4	S = Setuju
3	N = Netral
2	TS = Tidak Setuju
1	STS = Sangat Tidak Setuju

Tabel 4.6 Kategori Skala

Rata-Rata Skor	Kategori
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

Analisis deskriptif dilakukan dengan melihat nilai Total skor, mean dan dilakukan pengkategorian berdasarkan rata-rata skor pada setiap variabel. Adapun hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7

Analisis Deskriptif K3 (X1)

Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Frek	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	18	17	20	15	23	93	287	3.09	Cukup Baik
Saya Memiliki kondisi stamina fisik dan Kesehatan mental yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	20	20	17	18	18	93	273	2.94	Cukup Baik
Saya Memahami pentingnya penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Ditempat kerja	15	19	25	14	20	93	284	3.05	Cukup Baik

Saya merasa puas dengan program K3 yang diterapkan oleh perusahaan	16	23	16	18	20	93	282	3.03	Cukup Baik
Saya selalu menggunakan APD saat bekerja sesuai dengan prosedur	23	23	10	20	17	93	264	2.84	Cukup Baik
Perusahaan memberikan jaminan Kesehatan kepada setiap karyawan	16	16	15	21	25	93	302	3.25	Cukup Baik
Mesin ditempat kerja selalu dalam kondisi baik dan layak pakai	21	23	15	17	17	93	265	2.85	Cukup Baik
Perusahaan selalu melakukan pengecekan mesin dan alat secara berkala	21	12	21	23	16	93	280	3.01	Cukup Baik
Perusahaan menyediakan P3K dan Obat-	17	21	20	10	25	93	284	3.05	Cukup Baik

obatan								
Total rata-rata						3.01	Cukup Baik	

Sumber : Data Diolah (2025)

Dari Tabel 4.5 diatas,dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Keselamatan Dan Kesehatan kerja (X1) sebesar 3,01 Dan masuk dalam kategori “Cukup Baik” Karena rata-rata berkisaran 2,61-3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel K3 Di PT.Embee Plumbon yaitu Cukup Baik.

Berdasarkan rekapitulasi diatas diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar 3.25 yang didapat dari pernyataan“Perusahaan memberikan jaminan Kesehatan kepada setiap karyawan “.Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas diperoleh nilai terendah sebesar 2.84 yang didapat dari pernyataan “Saya selalu menggunakan APD saat bekerja sesuai dengan prosedur”.Maka untuk lebih jelasnya tanggapan karyawan K3 Adalah sebagai berikut :

- 1) Pada Pernyataan “Saya bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih” 23 Responden mereka menyatakan sangat setuju bahwa Lingkungan kerja dalam kondisi aman dan bersih. Kemudian 15 responden mereka menyatakan setuju ,20 Responden menyatakan Netral,17 responden menyatakan tidak setuju dan 18 responden menyatakan sangat tidak setuju.Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan 1 memiliki Total Skor 287 dengan hasil mean 3,09 dengan kategori Cukup Baik.

- 2) Pada pernyataan “Saya memiliki kondisi stamina fisik dan Kesehatan mental yang baik dalam melaksanakan pekerjaan”.18 responden menyatakan sangat setuju kemudian 18 responden menyatakan Setuju.17 responden menyatakan netral,20 Responden menyatakan Tidak setuju dan 20 Responden menyatakan Sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pernyataan 2 memiliki total skor 273 dengan hasil mean 2,94 dengan Kategori Cukup baik.
- 3) Pada Pernyataan “Saya memahami pentingnya penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Di tempat kerja”. 20 Responden menyatakan Sangat setuju, Kemudian 14 responden menyatakan Setuju ,25 Responden menyatakan Netral ,19 Responden menyatakan tidak setuju,dan 15 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan 3 memiliki total 284 dengan hasil mean 3,05 dengan kategori Cukup baik.
- 4) Pada pernyataan “ Saya merasa puas dengan program K3 yang diterapkan oleh perusahaan “.20 Responden menyatakan sangat setuju,Kemudian 18 responden menyatakan setuju,16 responden menyatakan netral,23 responden menyatakan Tidak setuju,16 responden menyatakan Sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan item pernyataan 4 memiliki total skor 282 dengan hasil mean 3,03 dengan kategori Cukup Baik.
- 5) Pada pernyataan “Saya selalu menggunakan APD Saat bekerja sesuai dengan prosedur”.17 responden menyatakan Sangat setuju,kemudian 20 responden menyatakan Setuju,10 responden menyatakan netral,23 responden menyatakan tidak setuju dan 23 responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat

disimpulkan item pernyataan 5 memiliki total skor 264 dengan hasil mean 2,84 dengan kategori Cukup baik.

- 6) Pada pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan Kesehatan kepada setiap karyawan” 25 responden menyatakan sangat setuju, Kemudian 21 responden menyatakan Setuju,15 responden menyatakan Netral,16 responden menyatakan tidak setuju dan 16 responden menyatakan sangat tidak setuju.Maka dapat disimpulkan item pernyataan 6 memiliki total skor 302 dengan hasil 3,25 dengan kategori Cukup Baik
- 7) Pada pernyataan “Mesin ditempat kerja selalu dalam kondisi baik dan layak pakai” 17 responden menyatakan sangat setuju kemudian 17 responden menyatakan setuju,15 responden menyatakan Netral ,23 responden menyatakan tidak setuju dan 21 responden menyatakan sangat tidak setuju.Maka dapat disimpulkan item pernyataan 7 memiliki total skor 265 dengan hasil mean 2,85 dengan kategori Cukup baik.
- 8) Pada pernyataan “Perusahaan selalu melakukan pengecekan mesin dan alat secara berkala”.16 responden menyatakan sangat setuju,23 responden menyatakan setuju,21 responden menyatakan netral,12 responden menyatakan tidak setuju dan 21 responden menyatakan sangat tidak setuju.Maka dapat disimpulkan item pernyataan 8 memiliki total skor 280 dengan hasil mean 3,01 dengan kategori Cukup baik.
- 9) Pada pernyataan “Perusahaan meyediakan P3K Dan Obat-obatan”25 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 10 responden menyatakan setuju,20 responden menyatakan netral,21 responden menyatakan tidak setuju

dan 17 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan 9 memiliki total skor 284 dengan hasil mean 3,05 dengan kategori Cukup Baik.

Tabel 4.8**Analisis Deskripif Disiplin kerja (X2)**

Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Frek	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	15	26	22	15	15	93	268	2,88	Cukup Baik
Saya meminta izin kepada atasan Ketika tidak dapat datang ke kantor	18	26	16	16	17	93	267	2,87	Cukup Baik
Saya mematuhi prosedur kerja standar dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	14	17	19	21	22	93	299	3,22	Cukup Baik
Saya menjaga lingkungan kerja tetap tertib, rapi, dan sesuai aturan	16	26	22	16	13	93	263	2.83	Cukup Baik
Saya menyelesaikan	19	21	17	17	19	93	275	2,96	Cukup Baik

tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan									
Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	27	16	17	14	19	93	261	2,81	Cukup Baik
Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan	22	25	15	12	19	93	260	2,80	Cukup Baik
Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh agar bisa mendapatkan hasil yang memuaskan	24	16	14	21	18	93	272	2,92	Cukup Baik
Total Rata-rata								2,91	Cukup Baik

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari Tabel 4.6 diatas,dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 2,91 Dan masuk dalam kategori “Cukup Baik” Karena rata-rata berkisaran 2,61-3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Disiplin kerja Di PT.Embee Plumbon yaitu Cukup Baik.

Berdasarkan rekapitulasi diatas diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar 3,22 yang didapat dari pernyataan“Saya mematuhi prosedur kerja standar

dalam melaksanakan tugas sehari-hari “.Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas diperoleh nilai terendah sebesar 2.80 yang didapat dari pernyataan “ Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan” Maka untuk lebih jelasnya tanggapan karyawan Disiplin kerja Adalah sebagai berikut :

- 1) Pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan”.15 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 15 responden menyatakan setuju,22 responden menyatakan netral,26 responden menyatakan tidak setuju dan 15 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 268 dengan hasil mean 2,88 dengan kategori Cukup Baik
- 2) Pada pernyataan “Saya meminta izin kepada atasan Ketika tidak dapat datang ke kantor”.17 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 16 responden menyatakan setuju,16 responden menyatakan netral,26 responden menyatakan tidak setuju dan 18 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 267 dengan hasil mean 2,87 dengan kategori Cukup Baik
- 3) Pada pernyataan “Saya mematuhi prosedur kerja standar dalam melaksanakan tugas sehari-hari”.22 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 21 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan netral,17 responden menyatakan tidak setuju dan 14 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 299 dengan hasil mean 3,22 dengan kategori Cukup Baik

- 4) Pada pernyataan “Saya menjaga lingkungan kerja tetap tertib,rapi,dan sesuai aturan”.13 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 16 responden menyatakan setuju,22 responden menyatakan netral,26 responden menyatakan tidak setuju dan 16 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 263 dengan hasil mean 2,83 dengan kategori Cukup Baik
- 5) Pada pernyataan “Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan”.19 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 17 responden menyatakan setuju,17 responden menyatakan netral,21 responden menyatakan tidak setuju dan 19 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 275 dengan hasil mean 2,96 dengan kategori Cukup Baik
- 6) Pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan”.19 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 14 responden menyatakan setuju,17 responden menyatakan netral,16 responden menyatakan tidak setuju dan 27 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 261 dengan hasil mean 2,81 dengan kategori Cukup Baik
- 7) Pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan”.19 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 12 responden menyatakan setuju,15 responden menyatakan netral,25 responden menyatakan tidak setuju dan 22 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat

disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 260 dengan hasil mean 2,80 dengan kategori Cukup Baik

- 8) Pada pernyataan “Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh agar bisa mendapatkan hasil yang memuaskan”.18 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 21 responden menyatakan setuju,14 responden menyatakan netral,16 responden menyatakan tidak setuju dan 24 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 272 dengan hasil mean 2,92 dengan kategori Cukup Baik

Tabel 4.9

Analisis deskriptif Kinerja karyawan (Y)

Item pernyataan	SS	TS	N	S	SS	Total Frek	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	2	18	57	14	2	93	275	2,96	Cukup Baik
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	1	19	56	16	1	93	276	2,97	Cukup Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	1	16	55	18	3	93	285	3,06	Cukup Baik

waktu yang telah ditentukan									
Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif &efisien	0	14	54	13	12	93	302	3,25	Cukup Baik
Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	1	16	43	16	17	93	311	3,34	Cukup Baik
Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	2	16	43	16	16	93	307	3,30	Cukup Baik
Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0	18	51	15	9	93	294	3,16	Cukup Baik
Saya mampu bekerja sama dengan tim dan atasan	0	18	59	15	1	93	278	2,99	Cukup Baik
Total Rata-rata								3,14	Cukup Baik

Dari Tabel 4.5 diatas,dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 3,14 Dan masuk dalam kategori “Cukup Baik” Karena rata-rata berkisaran 2,61-3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Kinerja karyawan Di PT.Embee Plumbon yaitu Cukup Baik.

Berdasarkan rekapitulasi diatas diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar 3,34 yang didapat dari pernyataan“Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan“.Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas diperoleh nilai terendah sebesar 2,96 yang didapat dari pernyataan “ Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”.Maka untuk lebih jelasnya tanggapan karyawan Kinerja karyawan Adalah sebagai berikut

- 1) Pada pernyataan “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”.2 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 14 responden menyatakan setuju,57 responden menyatakan netral,18 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 275 dengan hasil mean 2,96 dengan kategori Cukup Baik
- 2) Pada pernyataan “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja”.1 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 16 responden menyatakan setuju,56 responden menyatakan netral,19 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan

item pernyataan memiliki total skor 276 dengan hasil mean 2,97 dengan kategori Cukup Baik

- 3) Pada pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan”.3 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 18 responden menyatakan setuju,55 responden menyatakan netral,16 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 285 dengan hasil mean 3,06 dengan kategori Cukup Baik
- 4) Pada pernyataan “Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien”.12 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 13 responden menyatakan setuju,54 responden menyatakan netral, 14 responden menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 302 dengan hasil mean 3,25 dengan kategori Cukup Baik
- 5) Pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan”.17 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 16 responden menyatakan setuju,43 responden menyatakan netral,16 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 311 dengan hasil mean 3,34 dengan kategori Cukup Baik
- 6) Pada pernyataan “saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan”.16 responden menyatakan sangat setuju, kemudian 16 responden menyatakan setuju,43 responden menyatakan

netral,16 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 307 dengan hasil mean 3,30 dengan kategori Cukup Baik

- 7) Pada pernyataan “Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan”.9 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 15 responden menyatakan setuju,51 responden menyatakan netral,18 responden menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 294 dengan hasil mean 3,16 dengan kategori Cukup Baik
- 8) Pada pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan tim dan atasan”.1 responden menyatakan sangat setuju,kemudian 15 responden menyatakan setuju,59 responden menyatakan netral,18 responden menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju .Maka dapat disimpulkan item pernyataan memiliki total skor 278 dengan hasil mean 2,99 dengan kategori Cukup Baik

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi product moment Pearson. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat r hitung. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel, maka butir dinyatakan valid. Adapun r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,2039. Hasil uji validitas tersaji pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen K3

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
K3_1	0,373	0,2039	Valid
K3_2	0,755	0,2039	Valid
K3_3	0,728	0,2039	Valid
K3_4	0,715	0,2039	Valid
K3_5	0,441	0,2039	Valid
K3_6	0,215	0,2039	Valid
K3_7	0,402	0,2039	Valid
K3_8	0,355	0,2039	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel K3 yang ditampilkan dalam tabel, seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2039), sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel K3 secara keseluruhan. Dengan demikian, instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur variabel K3 secara akurat dalam penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja (X2)

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
DK_1	0,448	0,2039	Valid
DK_2	0,725	0,2039	Valid
DK_3	0,248	0,2039	Valid
DK_4	0,390	0,2039	Valid
DK_5	0,498	0,2039	Valid

DK_6	0,667	0,2039	Valid
DK_7	0,666	0,2039	Valid
DK_8	0,553	0,2039	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan, seluruh butir pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0,2039), sehingga semua item dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen ini dapat digunakan secara akurat untuk mengukur variabel kinerja karyawan dalam penelitian

4.2.3 Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan untuk setiap instrumen pada masing-masing variabel. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12

Hasil Uji Realibilitas Instrumen Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1)



Sumber : Data diolah (2025)

Hasil uji reliabilitas instrumen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,661 dengan 9 item pernyataan. Berdasarkan interpretasi nilai reliabilitas, angka ini termasuk dalam

kategori reliabel, yang berarti instrumen ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

Tabel 4.13
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Disiplin kerja (X2)

Indikator	Skor	Rata-rata	Standar Deviasi
1. Kesiapan kerja	3,50	3,50	0,50
2. Komunikasi dengan rekan kerja	3,50	3,50	0,50
3. Keterampilan teknis	3,50	3,50	0,50
4. Keterampilan interpersonal	3,50	3,50	0,50
5. Kesiapan kerja	3,50	3,50	0,50
6. Komunikasi dengan rekan kerja	3,50	3,50	0,50
7. Keterampilan teknis	3,50	3,50	0,50
8. Keterampilan interpersonal	3,50	3,50	0,50

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil uji reliabilitas instrumen Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,628 dengan 8 item pernyataan. Nilai ini juga berada dalam kategori reliabel, yang mengindikasikan bahwa instrumen ini konsisten dalam mengukur variabel disiplin kerja.

Tabel 4.14
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Kinerja karyawan (X2)

Indikator	Skor	Rata-rata	Standar Deviasi
1. Kesiapan kerja	3,50	3,50	0,50
2. Komunikasi dengan rekan kerja	3,50	3,50	0,50
3. Keterampilan teknis	3,50	3,50	0,50
4. Keterampilan interpersonal	3,50	3,50	0,50
5. Kesiapan kerja	3,50	3,50	0,50
6. Komunikasi dengan rekan kerja	3,50	3,50	0,50
7. Keterampilan teknis	3,50	3,50	0,50
8. Keterampilan interpersonal	3,50	3,50	0,50

Sumber : Data Diolah (2025)

Hasil uji reliabilitas instrumen Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,866 dengan 8 item pernyataan.dapat disimpulkan bahwa Nilai ini juga berada dalam kategori sangat reliabel, yang

mengindikasikan bahwa instrumen ini konsisten dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda diterapkan untuk memperoleh koefisien regresi yang berfungsi menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Analisis ini meneliti pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Proses analisis regresi dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
	Beta	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients (Beta)	t	p
(Intercept)	0,747	0,747	0,747	9,489	0,000
K3	0,406	0,406	0,406	3,378	0,031
DK	0,406	0,406	0,406	3,378	0,031

Sumber: Data diolah (2025)

Keterangan: K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), DK (Disiplin Kerja), dan KK (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil tersebut, didapat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,747 + 0,406X_1 + 0,406X_2 + e$$

1. Nilai konstanta 0,747 menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas dianggap konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 0,747.
2. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) sebesar 0,406 dan bernilai positif yang berarti apabila nilai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,406 dengan asumsi variabel bebas lainnya dan variabel kontrol adalah konstan.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,406 dan bernilai positif yang berarti apabila nilai variabel disiplin kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,406 dengan asumsi variabel bebas lainnya dan variabel kontrol adalah konstan.

4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

		Model Summary	
		R-squared	0,181
		Adjusted R-squared	0,181

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,181 mengindikasikan bahwa variabel independen berkontribusi sebesar 18,1 persen dalam memengaruhi variabel dependen. Sementara itu, sisanya, yaitu 81,9 persen, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Asumsi Klasik

4.2.6.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik non-parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Keputusan diambil berdasarkan nilai Exact Sig. (2-tailed), di mana jika nilai tersebut lebih dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Test Statistics ^a		
Kolmogorov-Smirnov Statistic	0,200	0,000
Approx. Sig. (2-tailed)		
Exact Sig. (2-tailed)		
95% Confidence Interval of the Test Statistic ^b		
Lower Bound	0,160	
Upper Bound	0,240	

a. Test distribution is Normal.
b. Chi-square approximation is used.

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang ditampilkan dalam tabel, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.6.2 Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) pada output SPSS. Jika nilai VIF kurang dari 10 atau tolerance lebih dari 0,10, maka tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih dari 10 atau

tolerance kurang dari 0,10, maka terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.18

Hasil Uji Multikolinearitas

	Coefficients						
	(Intercept)	Disiplin Kerja	K3	KK	Tolerance	VIF	Significance F
1	1,27	0,00	1,00	0,00			
2	-0,00	0,00	0,00	0,00			
3	0,00	0,00	0,00	0,00			

Sumber: Data diolah (2025)

Keterangan: K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), DK

(Disiplin Kerja), dan KK (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan tersebut, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($\text{tolerance} > 0,10$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

4.2.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Kesimpulan pada uji heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi (sig.), di mana jika nilai sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel berikut.

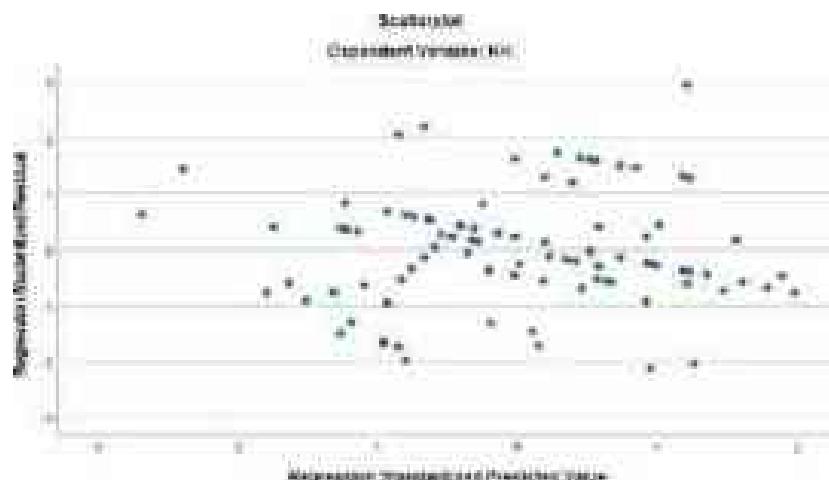
Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			
		(Intercept)	Disiplin Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0,000	0,000		1,467***	0,001***
K3	-0,000	0,000		-0,777	0,394
KK	-0,001	0,001		-0,001	0,001
<i>a. Standardized Coefficients (Unstd. Coeff.)</i>					

Sumber: Data diolah (2025)

Keterangan: K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), DK (Disiplin Kerja), dan KK (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan tabel tersebut, nilai signifikansi (sig.) untuk semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Lebih lanjut, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot dengan hasil sebagai berikut.



Gambar 4.1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas *scatterplot* hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu (misalnya pola mengerucut atau menyebar teratur), dan tersebar di atas serta di bawah sumbu nol pada sumbu vertikal. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, yang berarti bahwa varians dari residual tetap konstan di seluruh rentang nilai variabel independen. Model regresi yang digunakan dapat dianggap memiliki keandalan dalam estimasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

4.2.6.4 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Pengujian ini menggunakan nilai signifikansi dari deviation from linearity. Jika nilai signifikansi (sig.) deviation from linearity lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antar variabel tidak linier. Keputusan ini digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi linearitas

Tabel 4.20
Hasil Uji Linearitas Variabel K3 (X1)

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
K3	Intercept	8,715	1	8,715	1,620
	Linear	2,881	1	2,881	8,393
	Deviation from Linearity	0,124	1	0,124	0,331
Total		11,720	12	976	
	Total	32,648	82		

Sumber: Data diolah (2025)

Keterangan: K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan

KK (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan, diperoleh nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,280 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat deviasi signifikan dari linearitas. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara K3 dan Kinerja Karyawan cenderung mengikuti pola linier tanpa adanya pola hubungan yang lebih kompleks seperti kuadratik atau eksponensial. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sesuai untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4.21
Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin kerja (X2)

ANOVA Table						
	Bivariate Statistics	df	Mean Square	F	p	Sig.
Intercept	Constant	9.104	18	.526	1.883	.061
Linear	Linear	3.226	1	3.783	11.245	<.001
Deviation from Linearity	Deviation from Linearity	3.398	17	.216	1.087	.403
Within Groups		23.340	74	31.0		
Total		32.446	92			

Sumber : Data diolah (2025)

Keterangan : DK (Disiplin kerja) dan KK (Kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Disiplin Kerja (DK) dengan Kinerja Karyawan (KK), nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,461 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat deviasi signifikan dari linearitas. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan mengikuti pola linier tanpa adanya bentuk hubungan lain yang lebih kompleks. Dengan demikian, analisis regresi dapat digunakan untuk menguji hubungan antara kedua variabel ini secara valid dalam penelitian.

4.2.6.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan sebelumnya. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test), yang mengacu pada tabel Durbin-Watson untuk menentukan nilai d_U dan d_L . Keputusan diambil berdasarkan nilai d yang diperoleh: jika $d_U < d < 4 - d_U$, maka tidak terdapat autokorelasi; jika $d_L > d$ atau $d > 4 - d_L$, maka terdapat

autokorelasi positif; dan jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 - dU \geq d \geq 4 - dL$, maka tidak ada keputusan. Hasil uji autokorelasi disajikan dalam tabel berikut

Tabel 4.22
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R-squared	Adjusted R-squared	Durbin-Watson Statistic	F-statistic	P-value
1	0,407	0,391	1,767	1,7066	0,000
a. Predictors: (Constant), K3, KK					
b. Dependent Variable: DK					

Sumber : Data diolah (2025)

Keterangan: K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), DK (Disiplin Kerja), dan KK (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,767, dan berdasarkan tabel Durbin-Watson, nilai dU adalah 1,7066. Dengan demikian, diperoleh hasil $1,7066 < 1,767 < 2,2934$ ($4 - dU$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala autokorelasi

4.2.7 Uji Hipotesis

4.2.7.1 Uji t (Parsial)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis (uji t) adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak, sedangkan jika signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka hipotesis diterima. Berikut adalah hasil uji parsial (uji t) yang ditampilkan dalam tabel berikut

Tabel 4.23 Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	
		Beta	t	Beta	t
	K3	0.147	0.98	0.146	0.98
	DK	3.075	3.378	3.654	3.378
	KK	0.000	0.000	0.000	0.000

Sumber : Data Diolah (2025)

Keterangan : K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja),DK (Disiplin kerja),dan KK (Kinerja karyawan)

Berikut adalah rincian hasil uji hipotesis pada penelitian ini berdasarkan tabel tersebut.

1. Hasil pengujian pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.075 dan sedangkan nilai t-tabel pada derajat kebebasan (dk) jumlah responden= n-2 =93-2= 91 dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah 1.662.Selain itu,dilihat dari nilai sig (p-value) = 0,003 < 0,05.sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak,H1 diterima. Jadi,Variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Embee Plumbon.
2. Hasil pengujian pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) .Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.654 dan sedangkan nilai t-tabel pada derajat kebebasan (dk) jumlah responden= n-2 =93-2= 91

dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah 1.662. Selain itu, dilihat dari nilai sig (p-value) = 0,001 < 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, H₂ diterima. Jadi, Variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Embee Plumpon.

4.2.7.2 Uji f (Simultan)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis (uji F) adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka hipotesis diterima. Berikut adalah hasil uji simultan (uji F) yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.24

Hasil Uji f

ANOVA ^a					
	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig. (2-tailed)
Bebas	16.280	2	8.120	11.139	0.000 ^b
Keselamatan	10.611	1	10.611	2.000	
DK	5.668	1	5.668		
Total	32.559	4			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Significance is based on F-value.

Sumber: Data diolah (2025)

Keterangan: K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), DK (Disiplin Kerja), dan KK (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diperoleh Bahwa nilai Fhitung sebesar 11.139 Sementara itu, nilai Ftabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ($df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1 = 93 - 2 - 1 = 90$) adalah 3.10. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fhitung $11.139 > Ftabel\ 3.10$ dengan membandingkan nilai Fhitung $> Ftabel$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan PT.Embee Plumbon.

Selain itu, nilai signifikansi (p-value) = 0,001 < 0,05, yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ Ditolak dan H₃ Diterima. maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu keselamatan dan Kesehatan kerja dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Embee Plumpon

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis dampak keselamatan serta kesehatan kerja, termasuk disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh melalui analisis data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner serta dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Berdasarkan analisis tersebut, ditemukan beberapa hasil sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Embee Plumpon, yang dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05 (0,003). Temuan ini sejalan studi oleh Latif et al. (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Suriadi et al. (2024), Hernilawati et al. (2021), dan Lutfiah & Dwimahendrawan (2024). Teori yang mendasari pentingnya K3 adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, di mana kebutuhan akan keselamatan (safety needs) berada pada tingkat kedua setelah kebutuhan fisiologis (Maslow, 1943). Karyawan yang merasa aman dan terlindungi di tempat kerja cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Studi oleh Malau dan Ratnawati (2024) menunjukkan bahwa penerapan K3 yang optimal dapat mengurangi angka kecelakaan kerja serta meningkatkan konsentrasi dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja cenderung

memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang pada akhirnya berdampak positif pada performa mereka.

Berdasarkan hasil distribusi data, mayoritas responden berada dalam kategori cukup baik dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu dengan hasil mean 3,01 didapatkan nilai yang paling tinggi sebesar 3,25 dari pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan” dan tidak ada responden dalam kategori sangat tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja mereka cukup aman, meskipun masih terdapat sejumlah karyawan yang menilai K3 di tempat kerja belum optimal. Temuan ini memperkuat pentingnya peningkatan program K3 untuk memastikan semua karyawan merasa aman saat bekerja.

Ditinjau dari sisi regulasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, setiap perusahaan wajib menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan melalui berbagai upaya, seperti penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan K3, dan penciptaan lingkungan kerja yang aman. Hal ini sejalan dengan teori dan regulasi yang telah dijelaskan sebelumnya. Penerapan K3 yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Selain itu, K3 juga dapat mengurangi absensi akibat kecelakaan atau penyakit kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai kinerja mereka berada dalam kategori cukup baik, yang mengindikasikan bahwa terdapat ruang untuk peningkatan lebih lanjut. Penerapan K3 yang lebih baik berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dari kategori cukup baik menjadi baik atau bahkan sangat baik.

4.3.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Embee Plumbon, yang dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05 (0,001). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Suriadi et al. (2024), Hernilawati et al. (2021), dan Lutfiah & Dwimahendrawan (2024). Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan efektivitas kerja dan meningkatkan produktivitas dakteraryawan. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada ketertiban dan efisiensi dalam bekerja. Menurut teori reinforcement yang dikemukakan oleh Skinner (1958), perilaku disiplin dapat diperkuat melalui sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan secara konsisten atau dengan kata lain perilaku positif (seperti disiplin) dapat diperkuat melalui reward, sementara perilaku negatif dapat dikurangi melalui punishment. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih mampu mengelola waktu dengan baik, menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, dan bekerja dengan lebih sistematis. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Khoirunnisak et al. (2023) yang menyatakan bahwa yang menunjukkan bahwa penguatan diri positif (disiplin

kerja) merupakan teknik yang efektif dalam meningkatkan dan mempertahankan perilaku (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil distribusi data, mayoritas responden berada dalam kategori cukup baik dalam hal Disiplin Kerja, yaitu dengan hasil mean 2,91 didapatkan nilai yang paling tertinggi sebesar 3,22 dari pernyataan “Saya mematuhi prosedur kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari”. Tidak ada responden yang berada dalam kategori sangat tidak baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat disiplin yang cukup baik, tetapi masih ada sejumlah karyawan yang menilai disiplin kerja di lingkungan perusahaan masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kebijakan kedisiplinan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja yang lebih baik.

Ditinjau dari regulasi, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga menegaskan pentingnya kedisiplinan dalam dunia kerja dengan mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja serta sanksi bagi yang melanggar aturan perusahaan. Lebih lanjut, regulasi yang lebih rinci dapat ditemukan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang biasanya memuat ketentuan tentang tata tertib, sanksi, dan penghargaan bagi karyawan. Regulasi-regulasi tersebut dibuat agar para karyawan selalu memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi akan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan (Gaurifa, 2024), sehingga kualitas dan produktivitas kerja dapat

terjaga. Selain itu, disiplin kerja juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

. Data diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai kinerja mereka cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa yang menilai kinerjanya kurang optimal. Dengan meningkatkan disiplin kerja, diharapkan karyawan dapat lebih teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dari cukup baik menjadi baik atau bahkan sangat baik. Oleh karena itu, penerapan sistem disiplin yang lebih baik dalam perusahaan, termasuk sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten, dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

4.3.3 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Embee Plumbon, yang dibuktikan dengan hasil uji F yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05 (0,001). Kombinasi dari kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang aman, tertib, dan terstruktur, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Lebih lanjut, hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. K3 menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sementara disiplin kerja memastikan bahwa karyawan bekerja secara

efektif dan efisien. Kombinasi dari kedua faktor ini akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan distribusi data, bahwa variabel K3 dan disiplin kerja mayoritas responden berada dalam kategori cukup baik, dan pada Kinerja karyawan masuk kedalam kategori Cukup baik dengan hasil mean 3.14 didapatkan nilai tertinggi sebesar 3,34 dari pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan”. Tidak ada responden yang berada dalam kategori sangat tidak baik. Disiplin kerja yang lebih baik akan membantu karyawan dalam mengelola waktu, menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, serta meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. mayoritas karyawan menilai kinerja mereka cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa kinerjanya belum optimal. Dengan meningkatkan disiplin kerja dan penerapan K3 yang lebih baik, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih fokus, produktif, serta meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Menurut teori human capital yang dikemukakan oleh Becker (2009), sumber daya manusia yang berkualitas ditunjang dengan lingkungan kerja yang aman dan budaya kerja yang disiplin akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Lebih lanjut, penelitian oleh Bhosale (2025) menyatakan bahwa berinvestasi dalam sumber daya manusia sangat penting dalam ekonomi berbasis pengetahuan saat ini, di mana aset intelektual mendorong keberhasilan individu dan kemajuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa integrasi antara sistem K3 yang baik dan budaya disiplin kerja yang kuat dapat

meningkatkan motivasi kerja, mengurangi stres akibat lingkungan kerja yang tidak aman, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Ditinjau dari regulasi, penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3) dan kepatuhan terhadap aturan kedisiplinan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja. Oleh karena itu, PT. Embee Plumbon dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan kebijakan K3 yang lebih ketat, meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi disiplin kerja, serta memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan disiplin dalam dunia kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Suriadi et al. (2024), Hernilawati et al. (2021), dan Mubarok et al. (2024).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan data 93 karyawan PT. Embee Plumbon yang telah mengisi kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, serta temuan penelitian mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Embee Plumbon yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal dan produktif.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Embee Plumbon yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan standar perusahaan, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Embee Plumbon

4. yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji F sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang aman dan budaya disiplin yang kuat dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

1. Pada Variabel Keselamatan Dan Kesehatan kerja (X1) berdasarkan analisis deskripsi pada variabel K3 Menunjukkan nilai pada pernyataan “Saya selalu menggunakan APD Saat bekerja sesuai dengan prosedur”. Setiap perusahaan wajib menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan melalui berbagai upaya seperti penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan K3, Dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. PT.Embee plumbon disarankan untuk tetapkan aturan wajib menggunakan APD sesuai dengan area dan jenis pekerjaan
2. Pada Variabel Disiplin kerja (X2) berdasarkan analisis deskripsi pada variabel disiplin kerja Menunjukkan nilai terendah pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan”. Dengan meningkatkan disiplin kerja, diharapkan karyawan dapat lebih teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dari cukup

baik menjadi baik atau bahkan sangat baik. disiplin kerja penting ditegakkan dalam perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan

3. Oleh karena itu PT.Embee Plumbon disarankan untuk Melakukan pembinaan disiplin kerja bertujuan agar dalam diri para karyawan mempunyai rasa disiplin sehingga diharapkan akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Sehingga bukan hanya dapat memperlancar proses produksi, tetapi mampu memberikan dampak positif bagi setiap karyawan maupun perusahaan.
4. Pada Variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan analisis deskripsi pada variabel kinerja karyawan Menunjukkan nilai terendah sebesar pada pernyataan “ Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan” Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan seharusnya perusahaan harus bisa memberikan dorongan motivasi, arahan dan bimbingan melalui program-program pelatihan rutin untuk karyawan. Aspek utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah ketepatan kerja, ketelitian hasil kerja, kesesuaian penggunaan waktu kerja dengan waktu yang telah ditentukan dan ketepatan waktu pelayanan yang diberikan karyawan.

5.2.2 Saran Penelitian Selanjutnya

1. Menambah Variabel Lain

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

2. Menggunakan Metode yang Berbeda

Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menggunakan metode kualitatif atau metode campuran (mix- method) untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Melakukan Penelitian di Industri yang Berbeda Untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian, penelitian mendatang dapat dilakukan di sektor industri yang berbeda, seperti manufaktur lainnya, jasa, atau sektor teknologi, guna melihat apakah hasil yang serupa juga ditemukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- ALWI, A. F. (2023). PROSEDUR KESELAMATAN KERJA CREW KAPAL DALAM TANKI MUATAN MT. PEMATANG P. 1021 (Doctoral dissertation, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).
- Annisa, S. (2023). ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar).
- Anuar, S., Mardan, J. A., Dzikra, F. M., Nefrida, N., & Muin, M. R. (2024). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT XYZ PEKANBARU. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 3(1).
- Anwar, S., Santoso, A. P. A., Gegen, G., & AM, A. I. (2022). Penegakkan Etika Dan Disiplin Tenaga Kesehatan Sebagai Aparatur Sipil Negara. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3).
- Arif, D., Panghestuningtyas, E. A., & Ali, M. (2022). THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE MANUFACTURING INDUSTRY. *Jurnal Ecopreneur*. 12, 5(2), 113-119.

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118.
- Avengelista, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). PENGARUH REKRUTMEN, CAREER DEVELOPMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY. JURNAL DIMENSI, 11(2), 211-225
- Becker, G. S. (2009). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press.
- Bpjs.ketenagakerjaan (Program Jaminan sosial tenaga kerja).
<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>. Diakses 25 November 2024
- Bhosale, A. (2025). The Art of Investment: Crafting a Conceptual Framework for Human Capital Investment. European Business & Management, 11(1), 12-19.
- Bhosale, A. (2025). The Art of Investment: Crafting a Conceptual Framework for Human Capital Investment. European Business & Management, 11(1), 12-19.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan, 29.
- Christina, W. Y., Djakfar, L., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja proyek konstruksi. Jurnal Rekayasa Sipil, 6(1), 83-95.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asyamar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(9), 1897-1906.
- Evasari, A. D. (2022). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BAGIAN PRODUKSI PT. WONOJATI WIJOYO). JIMBIEN: JURNAL MAHASISWA MANAJEMEN, BISNIS, ENTREPRENEURSHIP, 1(2), 120-128.

- Fauzi, M., Setyawan, S., & Irfian, W. (2022). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Waskita Karya (Persero) Proyek Simpang-Susun Akses Kawasan Industri Terpadu Batang Tahun 2021). *Journal Economic Insights*, 1(1), 37-51.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Hadi, M. S., & Ramdani, D. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iii Sukamaju Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(1), 570-579.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1333-1348.
- Hasanah, S., Fuady, C. H., & Yuniarti, T. (2024). The Influence of Safety, Occupational Health (K3), and Work Discipline on Employee Performance Construction Project PT. Sasak Indo Raya. *The Eastasouth Management and Business*, 3(1), 194-207.
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22-33.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22-33.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian journal on software engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127-141.Jurnal bima
- Khoirunnisak, I., Nihayah, U., & Faiza Alghifahmy, A. (2023). Effort To Increase Self-Esteem Through Positive Reinforcement Techniques for Adolescent Victims of Divorce. *Al-Tazkiah Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 12(2), 99–114.
- Khoirunnisak, I., Nihayah, U., & Faiza Alghifahmy, A. (2023). Effort To Increase Self-Esteem Through Positive Reinforcement Techniques for Adolescent Victims of Divorce. *Al-Tazkiah Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 12(2), 99–114.
- Komarujjaman, U. A., Nurdin, A. L., Feriska, Y., & Diantoro, W. (2023). Perencanaan Biaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek

- Konstruksi Bangunan (Studi Kasus di Gedung Kantor Pemerintahan Terpadu Kabupaten Brebes). *Era Sains: Jurnal Penelitian Sains, Keteknikan dan Informatika*, 1(1), 66-77.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Lutfiah, A., & Dwimahendrawan, A. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. General Teknik Steel. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 9(2), 248-257.
- Lutfiah, A., & Dwimahendrawan, A. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. General Teknik Steel. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 9(2), 248-257.
- Luthfiani, D. D. (2019). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN INDUSTRI CERES BAGIAN WAREHOUSE PACKAGING MATERIAL (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyaatama).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung *Remaja Rosdakarya*
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Malau, R. H. D., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan K3 Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia. *Diponegoro Journal of Management*, 13(4).
- Malau, R. H. D., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan K3 Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia. *Diponegoro Journal of Management*, 13(4).
- Maqnin, L., & Anah, L. (2024). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

- Wilis Indonesia Steel Kediri. BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 6(2), 263-272.
- Marbun, M. P., Waty, L., & Hutabarat, F. M. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANUA INDEPENDENT MAJU SEJAHTERA. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 3(5), 631-640.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(4), 576-585.
- Marsiti, U., & Wasiman, S. E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Airtech Globalindo. SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 5(5).
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. Karya putra grafika). Manajemen Dewantara, 7(1), 15-31.
- Muafi, A. R., & Hawignyo, H. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknonesia. YUME: Journal of Management, 5(3), 263-271.
- Muafi, A. R., & Hawignyo, H. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknonesia. YUME: Journal of Management, 5(3), 263-271.
- Mubarok, N. A. A. L., Harini, S., & Yuningsih, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIRTA INVESTAMA SUKABUMI. Karimah Tauhid, 1(5), 632-650.

- Mubarok, N. A. A. L., Harini, S., & Yuningsih, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIRTA INVESTAMA SUKABUMI. *Karimah Tauhid*, 1(5), 632-650.
- Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistika:(Teori, Implementasi & Praktik dengan SPSS). Penerbit Andi.
- Nurdin, M. A., Erislan, E., & Ramli, S. (2023). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BBIC BERCA CABLES di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 7(2), 120-130.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pertiwi, M. S. B., Muryani, E., & Hariyanto, D. W. (2022). The Influence of Occupational Health And Safety (K3) And Work Motivation On Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT. Pelindo III Surabaya). *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 4(1), 66-79.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Pratiwi, F. A., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 154-165.
- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167. Kompensasi dan beban kerja dan kinerja karyawan
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).

RAHMAWAN, F. (2022). HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MADU LINGGA RAHARJA GRESIK (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA).

Ramadhan, R. F., Akbar, T., & Arida, R. W. (2024). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JOLO INDAH KEDIRI. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(3), 111-121.

Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.

Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 11-21.

Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian metode kuantitatif. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 5(6), 81-90.

Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.

Saputro, A. H. S. A. H., & Muttaqin, R. M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563-1572.

Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 363-369.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.

- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 13(2), 91-98.
- Sihombing, F. G. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Skinner, B. F. (1958). Reinforcement today. *American Psychologist*, 13(3), 94–99.
- Sudarman, D. (2023). THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PAN MARITIME WIRA PAWITRA CREW MEMBERS. *JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES*, 2(3), 729-741.
- Sugiyono, T., Sulistyorini, S., & Rusilowati, A. (2017). Pengembangan perangkat pembelajaran ipa bervisi sets dengan metode outdoor learning untuk menanamkan nilai karakter bangsa. *Journal of Primary Education*, 6(1), 8–20
- Sundari, S., Apriana, A., & Juhadi, J. (2024). Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 3(1), 1-13.
- Suriadi, S., Katjina, H., & Nurhidaya, N. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Baubau. *VALUE: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 75-89.

- Suriadi, S., Katjina, H., & Nurhidaya, N. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Baubau. *VALUE: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 75-89.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umam, K.
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- WIBAWA, I. K., & SAPUTRA, M. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL MOBIL PARAMITHA AUTO GRAHA (PAG) DENPASAR* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaswati Denpasar).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14. DALAM BUKU MSDM
- Yulfa, L. I., Violinda, Q., & Utami, R. H. (2023). Influence of Teamwork, Occupational Safety and Health, and Work Discipline on Employee Performance at the Ungaran Post Office. *J. Bus. Manag. Econ. Dev*, 2(01), 111-126.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435.

LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN



"PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EMBEE PLUMBON"

Kepada Yang Terhormat
Bapak/Ibu/Sdr/i
Dengan Hormat,
Assalamu'alaikum Wr.wb

Perkenalkan Saya Elsa Nurhasanah Adalah Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC). Saya Bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.EMBEE PLUMBON**". Kuesioner ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Mohon kesediaan Bapak/ibu /sdr untuk mengisi kusioner ini. kuesioner ini merupakan Kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. kuesioner ini diisi berdasarkan pendapat yang seobjektif mungkin dan terbuka.

Atas Partisipasi Dan Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Saya Ucapkan Terimakasih

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu diskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan pertanyaan
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda () pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan anda. Memberi tanda diceklis pada salah satu jawaban dari setiap pertanyaan.
3. Pada Masing-Masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada Teknik skala likert,yaitu :
 - 1) STS : Sangat Tidak Setuju
 - 2) TS : Tidak Setuju
 - 3) N : Netral
 - 4) S : Setuju
 - 5) SS : Sangat Setuju
4. Data Responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya ,oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama ;
2. Umur :

<input type="checkbox"/> 17-25 Tahun	<input type="checkbox"/> 25-35 Tahun
<input type="checkbox"/> 36-45 Tahun	<input type="checkbox"/> 48-56 Tahun
3. Jenis Kelamin

<input type="checkbox"/> Laki-Laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
------------------------------------	------------------------------------
4. Pendidikan Terakhir ;

<input type="checkbox"/> SLTP	<input type="checkbox"/> S1	<input type="checkbox"/> D3
<input type="checkbox"/> SLTA	<input type="checkbox"/> S2	
5. Masa kerja :

<input type="checkbox"/> 1-2 Tahun	<input type="checkbox"/> 6-10 Tahun
<input type="checkbox"/> 3-5 Tahun	<input type="checkbox"/> >10 Tahun

A. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) (X1)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja dalam Kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					
2.	Saya memiliki kondisi staminta fisik dan Kesehatan mental yang baik dalam melaksanaan pekerjaan					
3.	Saya memahami pentingnya penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di tempat kerja.					
4.	Saya merasa puas dengan program K3 yang diterapkan oleh perusahaan.					
5.	Saya selalu menggunakan APD saat bekerja sesuai dengan prosedur					
6.	Perusahaan memberikan jaminan Kesehatan kepada setiap karyawan					
7.	Mesin di tempat kerja selalu dalam kondisi baik dan layak pakai.					
8.	Perusahaan selalu melakukan pengecekan mesin dan alat secara berkala					
9.	Perusahaan menyediakan P3K apabila terjadi kecelakaan kerja					

B. DISIPLIN KERJA (X2)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.					
2.	Saya meminta izin kepada atasan Ketika tidak dapat datang ke kantor					
3.	Saya mematuhi prosedur kerja standar dalam melaksanakan tugas sehari-hari.					
4.	Saya menjaga lingkungan kerja tetap tertib, rapi, dan sesuai aturan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6.	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan					
7.	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan					
8.	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh agar bisa mendapatkan hasil yang memuaskan					

C. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
3.	saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
5.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
7.	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan tim dan atasan					

Lampiran Tabulasi Data K3 (X1)

NO RESPONDEN	Variabel X1 Keselamatan Dan Kesehatan kerja (K3)									TOTAL X1
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	
	1	2	3	2	2	4	1	3	3	23
2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	38
3	3	5	5	4	2	3	2	3	5	32
4	3	5	4	5	2	4	3	3	5	34
5	2	2	3	1	2	3	1	3	3	20
6	2	4	5	5	2	4	1	2	5	30
7	2	4	5	5	5	3	5	1	5	35
8	1	5	5	5	1	3	2	1	5	28
9	3	3	3	3	3	3	4	4	2	28
10	3	2	3	2	1	2	2	4	3	22
11	3	5	5	5	5	2	4	3	4	36
12	1	1	2	2	1	4	1	2	2	16
13	3	3	3	3	4	5	4	2	4	31
14	3	3	4	3	4	2	4	2	3	28
15	2	3	4	2	1	5	2	2	2	23
16	4	1	1	1	1	4	2	4	1	19
17	3	3	2	3	4	1	5	3	4	28
18	4	5	5	5	4	2	4	5	5	39
19	4	5	5	5	4	3	4	3	5	38
20	4	2	3	3	2	5	2	3	2	26
21	3	4	3	5	1	4	1	4	5	30
22	5	5	5	5	5	2	5	4	5	41
23	1	1	1	2	1	4	1	1	1	13
24	4	5	4	5	3	1	3	4	5	34

25	5	3	2	4	2	4	3	5	2	30
26	5	1	1	2	1	5	2	4	2	23
27	1	3	4	2	3	5	4	1	3	26
28	5	4	5	4	2	2	3	5	5	35
29	2	4	3	4	5	5	5	3	4	35
30	5	5	5	5	2	5	1	4	5	37
31	2	5	5	5	1	1	1	3	5	28
32	1	3	3	4	2	5	1	2	3	24
33	1	1	1	2	5	4	5	1	1	21
34	1	4	3	3	3	4	3	1	3	25
35	5	1	2	2	4	4	5	5	1	29
36	3	2	2	1	4	2	4	3	1	22
37	5	4	3	4	5	1	5	4	4	35
38	4	4	4	5	2	4	1	5	5	34
39	1	5	5	4	4	4	3	1	5	32
40	4	1	1	1	5	5	4	4	2	27
41	4	5	5	5	4	2	4	3	4	36
42	5	1	2	1	3	2	2	5	1	22
43	5	1	1	1	2	3	2	4	1	20
44	4	2	3	2	3	4	2	5	3	28
45	5	1	1	1	4	5	3	4	2	26
46	3	4	3	3	4	4	4	2	5	32
47	2	5	4	4	4	5	4	1	5	34
48	5	1	2	1	5	2	4	4	2	26
49	5	4	3	4	3	5	3	5	5	37
50	3	4	4	5	1	4	1	4	3	29
51	2	1	2	1	1	2	1	2	1	13
52	5	3	4	2	4	2	5	5	2	32
53	2	3	4	3	5	5	5	3	3	33
54	4	1	2	2	2	4	3	4	1	23

55	5	2	2	3	5	5	5	5	1	33
56	5	4	5	4	5	5	5	4	3	40
57	1	5	5	5	2	4	1	1	5	29
58	1	2	1	3	2	2	3	1	3	18
59	5	1	2	1	1	4	2	5	2	23
60	5	3	3	4	1	2	2	5	2	27
61	3	2	2	2	2	5	3	2	3	24
62	3	3	3	2	1	1	1	4	2	20
63	2	3	3	2	5	1	4	1	4	25
64	3	2	3	2	1	3	2	3	1	20
65	1	2	3	2	4	2	5	2	3	24
66	1	5	5	5	5	3	5	2	5	36
67	2	1	1	2	4	3	3	1	1	18
68	3	3	4	4	2	3	2	3	4	28
69	1	4	4	3	1	4	1	1	4	23
70	3	1	1	1	5	2	5	4	2	24
71	2	2	2	1	2	1	3	1	2	16
72	2	4	4	3	4	1	5	1	5	29
73	5	3	2	2	1	3	1	5	2	24
74	3	5	4	4	1	3	1	3	5	29
75	2	2	3	2	2	5	2	3	3	24
76	5	1	2	1	2	1	2	4	1	19
77	2	4	3	4	3	5	2	1	5	29
78	1	2	1	2	5	5	5	1	1	23
79	2	2	3	3	5	5	4	3	3	30
80	5	2	2	2	4	5	4	5	1	30
81	3	2	1	3	1	5	1	3	2	21
82	4	4	5	4	3	4	2	4	3	33
83	5	5	5	5	1	3	1	5	5	35
84	2	1	1	1	2	1	2	1	1	12

85	4	3	3	4	2	1	2	3	2	24
86	4	4	5	5	2	5	2	4	5	36
87	4	2	1	1	4	1	3	3	3	22
88	1	2	2	3	1	1	1	1	1	13
89	1	2	1	3	5	1	5	2	3	23
90	4	3	3	4	3	5	2	4	2	30
91	5	1	2	2	1	1	2	5	2	21
92	1	1	2	1	4	5	3	1	2	20
93	1	4	3	5	1	1	1	1	3	20

Lampiran Tabulasi Data Disiplin kerja (X2)

DISIPLIN KERJA (X2)								TOTAL (X2)
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
3	5	1	2	2	5	5	2	25
5	5	3	4	5	4	5	5	36
2	1	2	1	5	2	2	5	20
1	5	4	1	1	4	5	1	22
5	4	3	5	5	5	4	4	35
2	3	2	1	1	3	4	2	18
3	2	4	4	2	1	1	3	20
2	3	4	3	4	3	3	5	27
5	3	4	4	4	4	4	5	33
3	5	5	2	2	4	5	1	27
2	4	3	3	2	5	3	3	25
2	3	3	3	2	3	3	2	21
3	4	5	3	1	5	4	1	26
5	2	1	5	1	1	2	1	18
2	2	4	2	2	1	2	1	16

3	4	3	3	4	4	3	5	29
1	1	5	1	1	2	1	2	14
1	3	5	1	4	2	3	5	24
2	1	4	2	2	1	2	1	15
3	4	3	2	5	3	4	5	29
2	2	5	3	2	1	3	2	20
5	3	1	5	1	4	2	1	22
2	5	4	3	2	4	4	2	26
5	2	5	5	3	3	1	3	27
3	3	1	3	5	2	2	4	23
5	4	3	4	5	4	5	5	35
5	5	1	5	2	5	5	1	29
3	1	5	2	2	1	1	1	16
2	3	5	3	3	4	3	4	27
2	5	2	1	3	5	5	2	25
4	5	3	3	5	5	5	5	35
3	5	5	2	3	5	5	4	32
1	1	4	2	1	1	1	1	12
1	4	3	2	3	3	4	3	23
4	2	4	3	3	1	2	3	22
3	1	5	2	4	2	1	3	21
2	3	5	2	5	2	4	5	28
3	4	2	2	4	3	3	5	26
2	4	5	2	2	4	5	3	27
1	3	4	1	2	3	4	1	19
2	1	3	2	2	1	1	2	14
2	2	5	3	3	1	3	4	23
2	2	3	1	4	1	2	3	18
3	2	1	2	5	1	1	4	19
2	2	4	1	4	3	2	3	21

1	1	3	1	5	1	1	5	18
2	5	4	2	3	5	5	2	28
3	1	5	2	5	1	2	4	23
1	5	2	2	5	4	5	4	28
4	3	5	5	5	2	2	5	31
4	1	2	3	1	2	1	1	15
3	2	5	4	3	1	1	4	23
3	5	4	2	2	5	5	1	27
3	2	1	2	1	3	2	1	15
4	4	1	5	1	5	3	2	25
4	2	4	3	5	1	3	4	26
2	3	4	3	1	2	3	1	19
5	2	5	5	2	1	2	3	25
1	2	5	1	5	2	2	5	23
4	1	2	4	3	1	1	2	18
3	1	1	4	5	1	1	4	20
5	2	1	5	1	3	1	1	19
5	3	5	5	4	3	2	4	31
3	3	2	4	5	4	2	4	27
4	4	4	4	3	5	5	2	31
2	2	4	2	4	2	3	4	23
5	4	3	5	3	4	3	4	31
4	2	2	4	4	2	2	5	25
2	2	2	3	4	1	1	4	19
1	5	4	1	4	5	5	5	30
4	5	3	5	1	5	5	1	29
2	4	5	3	2	5	4	3	28
1	5	1	1	1	5	5	2	21
2	3	1	2	3	3	2	2	18
3	4	2	3	4	5	4	3	28

3	1	4	2	1	2	1	2	16
5	2	5	4	3	3	1	4	27
3	5	2	2	4	4	5	3	28
2	2	2	3	2	2	1	1	15
4	1	2	4	3	1	2	2	19
1	4	3	2	4	5	3	4	26
1	2	3	1	2	3	2	3	17
4	2	2	4	5	1	2	5	25
2	2	1	3	3	1	2	4	18
3	1	3	3	4	1	1	4	20
1	2	1	2	1	1	2	1	11
1	1	2	1	2	1	1	1	10
4	3	5	3	5	3	2	5	30
2	1	3	1	1	2	2	1	13
4	1	2	4	2	2	1	1	17
4	4	4	5	1	3	4	1	26
5	5	3	4	3	5	5	4	34
5	2	4	4	1	1	1	1	19

Lampiran Tabulasi Data Kinerja Kayawan (Y)

3	3	5	3	3	5	4	3	29
2	2	2	2	2	5	2	2	19
4	4	4	4	1	4	4	4	29
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	4	3	3	25
3	4	3	3	3	3	3	3	25
5	3	3	3	3	3	3	3	26
1	4	4	4	4	4	4	4	29
3	1	3	3	3	3	3	3	22
2	2	2	4	2	2	2	2	18
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	3	3	3	5	3	3	3	26
3	3	3	3	3	5	3	3	26
3	3	3	3	3	3	5	3	26
3	3	3	3	3	3	5	3	26
4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	3	3	3	5	3	3	3	26
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	3	3	3	3	5	3	3	26
3	3	3	3	5	3	3	3	26
3	3	3	5	3	3	3	3	26
3	3	3	5	3	3	3	3	26
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	3	3	3	2	3	3	23
4	4	4	4	5	4	4	4	33
2	2	2	2	2	5	2	2	19

3	3	3	3	5	3	3	3	26
3	3	3	3	3	4	3	3	25
3	3	3	3	3	5	3	3	26
2	2	2	2	3	2	2	2	17
3	3	3	3	3	2	3	3	23
2	2	2	2	2	2	5	2	19
3	3	3	3	5	5	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	5	3	3	3	26
4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	3	3	5	5	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	5	3	3	3	3	26
3	3	3	3	5	3	3	3	26
3	3	3	3	3	5	3	3	26
2	2	2	2	4	2	2	2	18
4	4	4	4	4	5	4	4	33
3	3	3	3	4	3	3	3	25
3	3	3	3	3	5	3	3	26
3	3	3	3	4	3	3	3	25
3	3	2	3	3	3	3	3	23
3	3	1	3	3	3	3	3	22
2	2	2	5	2	2	2	2	19
3	3	3	3	4	3	3	3	25
3	3	3	3	3	5	3	3	26
3	3	3	3	3	3	5	3	26
3	3	3	3	3	4	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	5	3	3	26
3	3	3	3	3	3	5	3	26

3	3	4	3	3	3	3	3	25
4	4	4	5	4	4	4	4	33
2	2	4	5	2	2	2	2	21
2	2	4	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	5	2	2	2	19
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	5	2	2	2	2	19
3	3	2	3	3	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	5	4	33
3	3	3	3	4	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	5	3	3	3	26
3	3	3	3	3	5	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	5	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	1	2	2	15
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	3	3	3	4	3	3	3	25
3	3	3	5	4	3	3	3	27
3	3	3	3	5	3	3	3	26

Lampiran Output SPSS

1) Uji Validitas

Keselamatan Dan Kesehatan kerja (K3) (X1)

Correlations										
	X1,1	X1,2	X1,3	X1,4	X1,5	X1,6	X1,7	X1,8	X1,9	X1,10
X1,1	1	.364	.361	.402	.362	.113	.469	.479	.469	.477
X1,2		1	.479	.479	.477	.477	.469	.469	.469	.469
X1,3			1	.461	.461	.461	.461	.461	.461	.461
X1,4				1	.417	.417	.417	.417	.417	.417
X1,5					1	.401	.401	.401	.401	.401
X1,6						1	.471	.471	.471	.471
X1,7							1	.466	.466	.466
X1,8								1	.466	.466
X1,9									1	.466
X1,10										1

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

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

	Correlations									
	DE_1	DE_2	DE_3	DE_4	DE_5	DE_6	DE_7	DE_8	DE_9	DE_10
DE_1	PEAKS NUMBER	-1	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
DE_2	PEAKS NUMBER	-0.9	-1	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
DE_3	PEAKS NUMBER	-0.9	-0.9	-1	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
DE_4	PEAKS NUMBER	-0.9	-0.9	-0.9	-1	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
DE_5	PEAKS NUMBER	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-1	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
DE_6	PEAKS NUMBER	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-1	-0.9	-0.9	-0.9
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
DE_7	PEAKS NUMBER	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-1	-0.9	-0.9
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
DE_8	PEAKS NUMBER	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-1	-0.9
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
DE_9	PEAKS NUMBER	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-1
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
DE_10	PEAKS NUMBER	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	PEAK DENSITY		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9
	N		-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9	-0.9

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

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

		Correlations										
		SPSS_1	SPSS_2	SPSS_3	SPSS_4	SPSS_5	SPSS_6	SPSS_7	SPSS_8	SPSS_9	SPSS_10	
SPSS_1	Persepsi Kompetensi	1	.746**	.686**	.686**	.686**	.672**	.679**	.687**	.615**		
	Persepsi Kewenangan		-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001		
	H		.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93		
SPSS_2	Persepsi Kompetensi		.746**	1	.883**	.840**	.840**	.826**	.844**	.826**		
	Persepsi Kewenangan			-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001		
	H			.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93		
SPSS_3	Persepsi Kompetensi			.883**	1	.819**	.819**	.804**	.819**	.819**		
	Persepsi Kewenangan				-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001		
	H				.93	.93	.93	.93	.93	.93		
SPSS_4	Persepsi Kompetensi				.819**	1	.747**	.747**	.747**	.747**		
	Persepsi Kewenangan					-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001		
	H					.93	.93	.93	.93	.93		
SPSS_5	Persepsi Kompetensi					.819**	1	.735**	.735**	.735**		
	Persepsi Kewenangan						-0.001	-0.001	-0.001	-0.001		
	H						.93	.93	.93	.93		
SPSS_6	Persepsi Kompetensi						.819**	1	.747**	.747**		
	Persepsi Kewenangan							-0.001	-0.001	-0.001		
	H							.93	.93	.93		
SPSS_7	Persepsi Kompetensi							.819**	1	.747**		
	Persepsi Kewenangan								-0.001	-0.001		
	H								.93	.93		
SPSS_8	Persepsi Kompetensi								.819**	1		
	Persepsi Kewenangan									-0.001		
	H									.93		
SPSS_9	Persepsi Kompetensi									.819**		
	Persepsi Kewenangan										-0.001	
	H										.93	
SPSS_10	Persepsi Kompetensi										.819**	
	Persepsi Kewenangan											-0.001
	H											.93

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

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

2) Uji Realibilitas

Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1)

Reliability Statistics

Chronbach's Alpha	Reliability
0.01	0

Disiplin kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.79	8	

Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.66	8	

3) Analisis deskriptif

Umur					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
17 - 21 tahun	28	35.1	32.1	35.1	
22 - 26 tahun	23	28.7	24.7	64.0	
27 - 31 tahun	19	23.4	21.4	75.3	
32 - 36 tahun	23	28.7	24.7	100.0	
Total	83	100.0	100.0		

Jenis Kelamin					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Laki-laki	52	55.8	55.8	55.8	
Perempuan	41	44.2	44.2	100.0	
Total	93	100.0	100.0		

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Value	Label				
0.0	Belum	17	18.3	18.3	18.3
0.1	Tidak	19	20.4	20.4	38.7
0.2	Tidak tahu	11	11.8	11.8	50.5
0.3	Ya	12	13.0	13.0	63.6
0.4	Tentu	29	31.2	31.2	100.0
Total		93	100.0	100.0	

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Value	Label				
0.0	> 10 tahun	23	24.7	24.7	24.7
1.0	1 - 2 tahun	30	32.3	32.3	57.0
2.0	3 - 5 tahun	19	20.4	20.4	77.4
3.0	6 - 10 tahun	21	22.3	22.3	100.0
Total		93	100.0	100.0	

Statistics

		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.P9
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.09	2.94	3.05	3.03	2.84	3.25	2.85	3.01	3.05
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		5	1 ^a	3	2	1 ^a	5	2	4	5
Std. Deviation		1.457	1.436	1.370	1.418	1.477	1.457	1.437	1.410	1.470
Variance		2.123	2.061	1.878	2.010	2.180	2.123	2.064	1.989	2.160
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		287	273	284	282	264	302	265	280	284

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics

		X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.88	2.87	3.22	2.83	2.96	2.81	2.80	2.92
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
Mode		2	2	5	2	2	1	2	1
Std. Deviation		1.318	1.401	1.390	1.299	1.436	1.513	1.464	1.491
Variance		1.736	1.961	1.932	1.687	2.063	2.288	2.143	2.223
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		268	267	299	263	275	261	260	272

Statistics

		Y1.P1	Y1.P2	Y1.P3	Y1.P4	Y1.P5	Y1.P6	Y1.P7	Y1.P8
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	1	1	1	1	1	1	1	1
Mean		2.96	2.97	3.06	3.25	3.34	3.30	3.16	2.99
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3	3	3
Std. Deviation		.721	.683	.734	.868	1.005	1.019	.851	.634
Variance		.520	.466	.539	.753	1.011	1.039	.724	.402
Minimum		1	1	1	2	1	1	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		275	276	285	302	311	307	294	278

4) Analisis Regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
			Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.717	.518	1.446	.153
	IV1	.400	.132	3.000	.003
	IV2	.400	.111	3.636	<.001

a. Dependent Variable: YK

5) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std. Deviation	.53171969
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	- .070
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.244
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		.233
		Upper Bound
		.255

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Littlefore's Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Littlefore's method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

6) Uji Multikolinearitas

Variable	Coefficients ^a							
	Standardized Coefficients (B)		Unstandardized Coefficients (B)		Tolerance Statistics (VIF)			
	Beta	Df	Beta	Df	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
1. Cerdik	.247	518	1.485	512				
x3	.460	130	.218	3373	.963	.303	.997	1.001
x4	.408	111	.348	1.004	.860	.366	.999	1.001

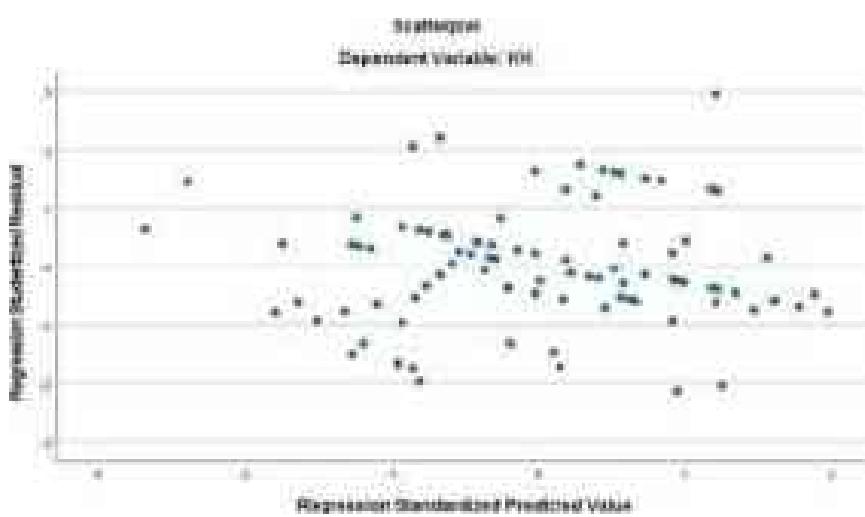
a. Dependent Variable: Y1

7) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.449	.329			.447	.663
	ICL	.039	.062	.050	.477	.634	
	DR	-.051	.069	-.070	-.747	.457	

a. Dependent Variable: ABS



8) Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	d.f.	Mean Square	F	Sig.
Model	Between Groups	2.719	17	.161	1.420	.004
	Within Groups	23.081	1	23.081	8.393	.004
	Total	25.800	18			
	Model	2.719	17	.161	1.420	.004
	Within Groups	23.081	1	23.081	8.393	.004
	Total	25.800	18			

ANOVA Table

		Sum of Squares	d.f.	Mean Square	F	Sig.
Model	Between Groups	9.104	17	.529	1.403	.004
	Within Groups	23.081	1	23.081	8.393	.004
	Total	25.800	18			
	Model	9.104	17	.529	1.403	.004
	Within Groups	23.081	1	23.081	8.393	.004
	Total	25.800	18			

9) Uji

Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	tstd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645*	.199	.181	53780	1.767

a. Predictors: (Constant), DK, K3

b. Dependent Variable: Mz

10) Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	
1	.445*	.199	.181	53780	

a. Predictors: (Constant), DK, FC

11) Uji T (Parsial)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.438	2	4.219	11.138	<.001*
	Residual	26.011	80	0.325		
	Total	34.449	82			

a. Dependent Variable: PP
b. Predictors: (Constant), DK, FC

12) Uji F (Simultan)

Model		Coefficients ^b					
		Unstandardized Coefficients:			Standardized Coefficients:		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	.717	.518		1.405	.153	
	DK	.498	.132	.389	3.075	.003	
	FC	.498	.111	.345	3.621	<.001	

a. Dependent Variable: KC

Lampiran Dokumentasi Penelitian

