

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil
1	Dikdik Purwadisastra Sabilla Saberina Rd Arry Derajat Saputri	2018	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan di PT. Inti (persero)Bandung	Dapat digolongkan dalam kerusakan ringan yaitu dibawah 35% dan tindakan yang harus diambil adalah merehabilitasi komponen yang mengalami kerusakan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa : (1) Dalam pengujian parsial diperoleh t hitung untuk Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebesar 3,335 lebih besar dari t tabel sebesar 1,989, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian parsial disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 7,318 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,989, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Dalam pengujian secara simultan didapat

				nilai F hitung sebesar 49,906 nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,109, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INTI (PERSERO) Bandung
2	KRISNANDO DWI WAHYUTAMA RAMADHANA PUTRA	2020	PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) Tbk)	Hasil penelitian ini menunjukkan Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.
3	R. Nugrahaning Bulannuridin dan Sugiyarto	2013	Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) Terhadap kinerja pekerja konstruksi (studi kasus proyek	• pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pekerja Konstruksi (Y). • Secara parsial variabel X1 dan X5 berpengaruh

			pembangunan the park solo baru)	secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pekerja Konstruksi (Y). • Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X5) merupakan variabel yang dominan.
4	Dina Nurbaiti	2015	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawn (Studi Kasus pada Bagian <i>Workshop Ducting</i> PT Karya Intertek Kencana)	Hasil uji parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai signifikan t sebesar 0,019 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,019 < 0,05$). Sedangkan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai sig. F sebesar 0,002 lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu sebesar 0,05.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi didalamnya. Fungsi tersebut meliputi Perencanaan (*human resource planning*), Pengorganisaian, Pengarahan (*directing*), penganndalian (*controlling*), pengadaan (*procurement*), Pengembangan (*development*), Kompensasi (*compensation*), Pengintegrasian (*interfration*), Pemeliharaan (*maintenance*), Kedisiplinan dan Pemberhentian (*separation*) (Hasibuan,2012:21).

Berbagai fungsi MSDM dilakukan sebagai kegiatan yang apabila dilaksanakan secara keseluruhan maka akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan sumber daya manusia itu sendiri. Hasil tersebut akan menciptakan SDM yang produktif dalam bidang nya, meningkatkan Pontensi SDM untuk lebih berkreasi,dan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM seperti kompensasi, perlindungan kerja dan kedisiplinan yang baik dapat menimbulkan stimulus yang akan meningkatkan motivasi kerja serta meningkatnya kinerja sumber daya manusia.

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan dalam bekerja yaitu salah satunya adalah perlindungan keselamatan.

Perlindungan ini dimaksudkan agar setiap karyawan secara aman melakukan tugasnya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2011:161) menjelaskan Kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan yang terjadi merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar keseleo, patah tulang, kerugin alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan Latihan Sum'mur dalam Sucipto (2014:2) mendefinisikan keselamatan kerja merupakan rangkain usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Pada perkembangan industri di Indonesia saat ini semakin maju tetapi perkembangan itu belum diimbangi dengan kesadaran untuk memahami dan melaksanakan keselamatan kerja secara benar agar mencegah kecelakaan kerja yang sering terjadi ditempat kerja belum dilakukan dengan baik. Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga, oleh karena dibelajang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Maka dari itu, peristiwa sabotase atau tindakan kriminal di luar ruang lingkup kecelakaan yang sebenarnya. Tidak diharapkan, oleh karena peristiwa kecelakaan disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai kepada yang paling berat (Suma'mur 1997 dalam Sucipto (2014:76)).

Selain memberikan perlindungan keselamatan kepada karyawannya, perusahaan harus memperhatikan kondisi kesehatan kerja para karyawannya. Dengan kondisi kesehatan yang baik maka karyawan senantiasa meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Rowley dan Jackson (2012:177) kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan menurut Megginson dalam Mankunegara (2011:161) kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari fungsi pemeliharaan Sumber Daya Manusia yang harus diperhatikan oleh setiap manajemen perusahaan. Dengan adanya pemeliharaan K3, karyawan merasa berada di kondisi yang aman dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tidak diduga.

Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi di samping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja, karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya (Ramli, 2010:14).

Jadi dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu tanggung jawab dan rasa aman yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya agar dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan kondisi buruk dari fisik karyawan tersebut.

2.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegra (2011:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi diperlihara keamanannya.
- d. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- e. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- f. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.3.3 Kerugian Akibat Kecelakaan Kerja

Menurut Soehatman Ramli (dikutip di Paramarta, 2021:84-85) Kerugian akibat kecelakaan dikategorikan atas kerugian langsung (*direct cost*) dan kerugian tidak langsung (*indirect cost*).

- a. Kerugian Langsung, adalah kerugian akibat kecelakaan yang langsung dirasakan dan membawa dampak terhadap organisasi seperti berikut:

- 1) Biaya Pengobatan dan Kompensasi

Kecelakaan mengakibatkan cedera, baik cedera ringan, berat, cacat atau menimbulkan kematian

2) Kerusakan Sarana Produksi

Kerugian langsung lainnya adalah kerusakan sarana produksi akibat kecelakaan seperti kebakaran, peledakan, dan kerusakan.

- b. Kerugian tidak langsung, adalah kerugian yang tidak terlihat sehingga sering disebut juga sebagai kerugian tersembunyi (*hidden cost*). Disamping kerugian langsung, kecelakaan juga menimbulkan kerugian tidak langsung antara lain:

1) Kerugian jam kerja

Jika terjadi kecelakaan, kegiatan pasti akan terhenti sementara untuk membantu korban cedera, penanggulangan kejadian, perbaikan kerusakan atau penyelidikan kejadian.

2) Kerugian Produksi

Kecelakaan juga membawa kerugian terhadap proses produksi akibat kerusakan atau cedera pada karyawan. Perusahaan tidak bisa berproduksi sementara waktu sehingga kehilangan peluang untuk mendapatkan keuntungan.

3) Kerugian Sosial

Kecelakaan dapat menimbulkan dampak sosial baik terhadap keluarga korban yang terkait langsung, maupun lingkungan sosial sekitarnya. Apabila seorang karyawan mendapatkan kecelakaan,

keluarga akan turut menderita. Bila korban tidak mampu bekerja atau meninggal, maka keluarga akan kehilangan sumber kehidupan, keluarga terlantar yang dapat menimbulkan kesengsaraan.

4) Citra dan Kepercayaan Konsumen

Kecelakaan menimbulkan citra negative bagi organisasi karena dinilai tidak peduli keselamatan, tidak aman/merusak lingkungan. Citra organisasi sangat penting dan menentukan suatu usaha. Untuk membangun citra atau company image, organisasi memerlukan perjuangan berat dan panjang.

2.3.4 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2017) Indikator pengukuran Keselamatan dan Kesehatan Kerja diantaranya:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman yang memberikan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan karyawan antara atasan serta rekan kerja dan lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja.

b. Manusia (karyawan)

Perlindungan karyawan atas keadaan kesehatan dan keselamatan mereka selama bekerja di tempat kerja pada tempat tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, termasuk ruang yang mungkin mengandung sumber bahaya. Ini juga mencakup kesadaran dan pengetahuan karyawan tentang prosedur keselamatan, serta pemahaman mereka tentang cara mengidentifikasi dan mengatasi potensi bahaya, guna memastikan lingkungan kerja yang aman dan efisien.

c. Alat Kerja dan Mesin

Perlengkapan saat bekerja yang berupa seperangkat baju kerja, alat dan mesin, rambu-rambu, pelatihan, isyarat bahaya dan himbauan untuk mendukung terciptanya suasana kerja yang aman. Alat yang digunakan untuk menghimpun, mengolah, mencatat, dan membantu pekerjaan karyawan yang lebih mudah dan efisien.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin kerja

Menurut Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2011:129) discipline is management action to enforce organization standards (pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Sedangkan menurut Darsono dan Siswandoko (2011:129) disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan menaati standar dan peraturan dalam organisasi. Karena hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan

perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi (perusahaan).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2012:193-194).

Sondang P. Siagian (2008:305) juga berpendapat bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya.

Definisi lain dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:824) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan kedisiplinan sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, sebab dengan kedisiplinan dapat diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan perusahaan ditaati oleh para karyawan. Dengan begitu, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya melalui kedisiplinan yang mereka terapkan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam kerja adalah suatu peraturan atau norma-norma yang dibuat oleh perusahaan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan baik individu maupun kelompok agar terwujudnya sikap atau perilaku yang baik untuk terciptanya keteraturan dalam bekerja di suatu perusahaan.

2.4.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129-130) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan (Mangkunegara, 2011:129).

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus wajib mematuhi, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi (Mangkunegara, 2011:129). Selain itu, disiplin preventif dapat dilihat dari kartu absensi, tepat waktu, dan jam kantor (Siagian, 2008:305).

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi para anggota tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen, yaitu (Siagian, 2008:305):

- 1) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi.
- 2) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- 3) Para karyawan didorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi, tujuannya untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2011:129-130).

Sedangkan menurut Siagian (2008:306) disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata- nyata telah

melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Pendisiplinan korektif dapat dilihat dari taat dan patuh terhadap peraturan, sanksi atau peringatan, hukuman untuk mengurangi kelalaian.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksud adalah (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2011:130) :

- 1) Suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran.
- 2) Hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain.
- 3) Disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

2.4.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011:130) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran,

pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

- 2) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 3) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 4) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perbahasan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.4.4 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (Hasibuan, 2012:195-198):

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan dalam hal ini berarti, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat lebih bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya. Namun jika pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan tersebut rendah.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan

karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.5 Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk menjamin keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) seluruh prosonil yang terlibat di proyek kontruksi, perlu diperhatikan fasilitas-fasilitas standar yang mendukung pekerjaan agar dapat berjalan dengan aman. Alat pelindung diri (APD) dan kelengkapan penunjang lainnya menjadi faktor pendukung keselamatan dan Kesehatan kerja selain perencanaan, penelitian, dan pengawasan. Fasilitas yang dimaksud meliputi fasilitas yang berada di sekitar proyek.

2.5.1 Alat Pelindung Diri (APD)

Jenis-jenis alat pelindung diri (APD) yang standar pada proyek kontruksi, antara lain:

a. Helm pelindung (Safety Helmet)

Helm pelindung dengan memenuhi structure of safety helmets:

1. Outer shell: Tempurung keras bagian luar
2. Hammock atau Head band: Kerangka atau penyangga kepala bagian dalam
3. Ring string dan chin strap: Penguat pemasangan helm pada bagian kepala
4. Shock-absorbing liner: Bantalan melingkar untuk melindungi kepala

dari lecet

Tabel 2.2 Alat Pelindung Diri (APD)

NO	Peruntukan	Model	Keterangan
1	Tamu Proyek		Warna Putih Polos
	Tim Proyek Pelaksana		Warna Putih Polos dilengkapi 1 Strip (8 mm)
2	Tim Proyek Kepala Pelaksana		Warna Putih Polos dilengkapi 2 strip (2 x 8 mm)
	Tim Proyek Kepala Proyek		Warna Putih polos Dilengkapi 3 strip (3 x 8 mm)
3	Pekerja pada Unit K3		Warna Merah
4	Pekerja pada Unit kerjasipil		Warna Kuning

5	Pekerja pada Unit kerja Mekanika Elektrikal (ME)		Warna Biru
6	Pekerja pada Unit		Warna Hijau

b. Eye Protectors/Safety glasses

Kacamata pelindung debu atau objek terbang

c. Welding protective hoods

Kacamata pelindung percikan api ketika melakukan pengelasan

d. Protective respirators/Respiratory protection

Masker mulut dan hidung untuk terhindar dari debu, gas, bahan kimia lain.

e. Safety gloves

Sarung tangan untuk melindungi dari bahaya api, arus listrik, panas dan dingin, benturan, pukulan, goresan dan bendatajam.

f. Clothing (wear pack atau rompi lapangan)

Pakaian keselamatan kerja untuk melindungi diri, identitas di lapangan, dengan standar memiliki garis scothlight, mencantumkan identitas (logo atau keterangan perusahaan/instansi, nama)

g. Footwear

Menggunakan jenis steel toe yaitu sepatu yang di desain untuk melindungi jari kaki dari kejatuhan benda.

h. Ear protection (pelindung kebisingan)

Digunakan pada pekerjaan tingkat kebisingan tinggi.



Gambar 2.1 Alat Pelindung Diri (APD)

2.5.2 Macam-Macam Fasilitas Pengaman Proyek

Selain adanya APD maka perlu juga dilengkapi oleh alat pengaman pada proyek konstruksi yang gunanya untuk menunjang keamanan pada proyek tersebut.

Macam-macam fasilitas pengaman proyek, antara lain:

a. Alat Pelindung Kerja (APK)

Penyedia jasa menyiapkan dan memastikan peralatan pelindung kerja menerapkan serta tersedia untuk semua pekerja yang terlibat dalam pekerjaan tersebut, semua peralatan pelindung kerja harus di pelihara dengan baik dan diganti sebelumnya periode penggunaan yang diizinkan berakhir.

Pelatihan dalam penggunaannya harus diberikan jika diperlukan

Kegagalan untuk menggunakan peralatan tersebut akan dianggap sebagai perilaku yang merugikan keselamatan.

Perincian standar kelengkapan alat pelindung kerja, mencakup:

1. Jaringpengaman (Safety Net)



Gambar 2.2 JaringanPengaman (Safety Net)

2. Tali keselamatan (Life Line)



Gambar 2.3 Tali Keselamtan (Life Line)

3. Penahan jatuh (Safety Deck)



Gambar 2.4 Penahan jatuh (Safety Deck)

4. Pagar pengaman (Guard Railing)



Gambar 2.5 Pagar pengaman (Guard Railing)

5. Garis pengaman (Construction Line)



Gambar 2.6 Garis pengaman (Construction Line)

6. Pembatas area (Restricted Area)



Gambar 2.7 Pembatas area (Restricted Area)

7. Pelindung jatuh (Fall Arrester); dan



Gambar 2.8 Pelindung jatuh (Fall Arrester)

8. Perlengkapan keselamatan bencana.



Gambar 2.9 Perlengkapan Keselamatan Bencana

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Haras, et al., (2020:14) menjelaskan kinerja adalah hasil membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. Menurut Kasmir (2020:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode,

biasanya 1 (satu) tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Afandi (2018:83) menyatakan performance atau 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan penilaian kinerja menurut Afandi (2018:87) merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat memperoleh manfaat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu bekerja.

2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2020:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik,

akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

b. Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

d. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

e. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

h. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimasa tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

i. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

j. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti yang disebutkan. Faktor-faktor tersebut secara bersama-sama dapat mendukung atau menghambat kinerja karyawan, sehingga penting bagi organisasi untuk

memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal

2.6.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Harras et al., 2020:21) menyatakan perlu ada ukuran yang jelas untuk dapat menilai apakah seorang karyawan atau pegawai berkinerja. Hal ini dilakukan sebagai evaluasi terhadap tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan itu sendiri, diantaranya dapat dilihat dari:

a. Hasil Kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

b. Sikap Kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat didalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur, dan perintah organisasi. Contohnya kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi, dan lain sebagainya.

c. Perilaku Kerja

Hal ketiga seorang karyawan atau pegawai dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil atau terlatih, teratur, dan cermat

Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang karyawan / pegawai mampu mencapai tujuan.

d. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi stakeholder. Lebih lanjut, manfaat berarti kebaikan yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja.

Karyawan dianggap berkinerja jika dapat mencapai target atau tujuan organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Indikator-indikator ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan, sehingga dapat diambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja mereka.

2.7 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui method of sucesive interval (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
- b. Tentukan beberapa orang responden tentapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
- c. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
- d. Hitung proporsi kumulatif (pk).
- e. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
- f. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
- g. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban.

$$\text{Nilai interval (scalevalue)} = \frac{(\text{density at lower}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Dimana :

Area under upper limit : Daerah di bawah batas atas

Density at upper limit : Kepadatan batas atas

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Area under lower limit : Daerah di bawah batas bawah

- h. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

2.8 Uji Asumsi Klasik

Priyatno (2017:108) Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik adalah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat ordinary least square (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan IBM SPSS 26 (Statistical Program for Social Science). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

2.8.1 Uji Normalitas

Priyatno (2017:109) Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal di grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal**
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal**

2.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2017:120) Multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Ghozali (dikutip di Priyatno, 2017:120) Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah:

- a. **Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.**
- b. **Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinearitas.**

Catatan: VIF (Variance Inflation Vactor)

2.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2017:126) Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi Spearman's rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. **Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.**
- b. **Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.**

2.8.4 Uji Autokorelasi

Priyatno (2017:123) Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-

Watson (DW test). Tetapi dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan uji Autokorelasi karena uji Autokorelasi hanya dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan data cross section, seperti pada kuisioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini tidak menggunakan uji Autokorelasi.

2.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2017:47) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyabaru Adyapratama Yogyakarta. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan tiga variabel independen. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Nilai konstanta

β_1, β_2 : Nilai koefisien regresi variabel independen

X_1 : Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

X2 : Variabel Disiplin kerja

E : Error Term

2.10 Pengujian Hipotesis

2.10.1 Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Menurut Rudiyanto et al., (2019:39) Uji-t atau uji secara parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tahap-tahap pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

- 1) Pengujiam hipotesis Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Karyabaru Adyapratama Yogyakarta.

$H_0, b_1 = 0$, artinya, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyabaru Adyapratama Yogyakarta.

$H_a, b_1 \neq 0$, artinya, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyabaru Adyapratama Yogyakarta.

- 2) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Karyabaru Adyapratama Yogyakarta.

$H_0, b_2 = 0$, artinya, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kaeryawan pada PT. Karyabaru Adyapratama Yogyakarta

$H_a, b_2 \neq 0$, artinya, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyabaru Adyapratama Yogyakarta.

b. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikansi menggunakan $0,05(\alpha = 5\%)$

c. Menentukan t hitung dan t table

t hitung dilihat pada tabel Coefficients. t tabel statistik pada signifikansi $0,05/2$

$= 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $= n-k-1$ (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen).

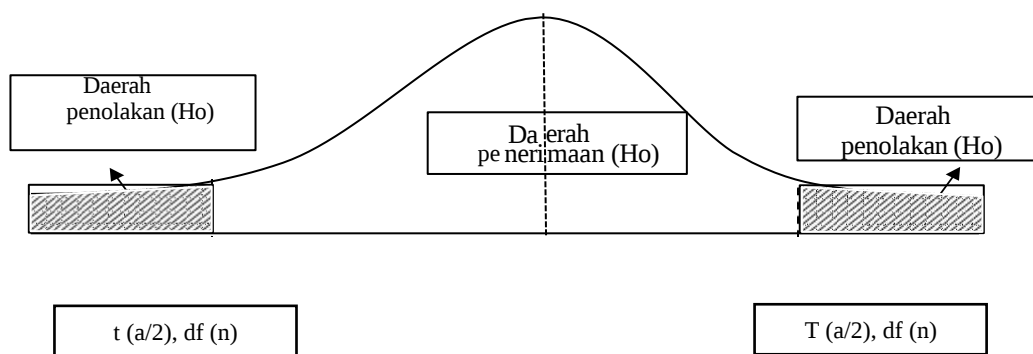
d. Kriteria pengujian:

1) H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

2) H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

e. Kesimpulan (membandingkan t hitung dan t tabel)

f. Gambar



Gambar 2.10 Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

2.10.2 Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Menurut Rudiyanto et al., (2019:39) Tes F juga disebut tes simultan. Uji-F dimaksudkan untuk secara kolektif menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. Menentukan formulasi hipotesis

Ho: $b_1, b_2 = 0$, Tidak ada pengaruh secara simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyabaru Adyapratama Yogyakarta.

Ha: $b_1, b_2 \neq 0$, Ada pengaruh secara simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyabaru Adyapratama Yogyakarta.

- b. Menentukan taraf signifikansi

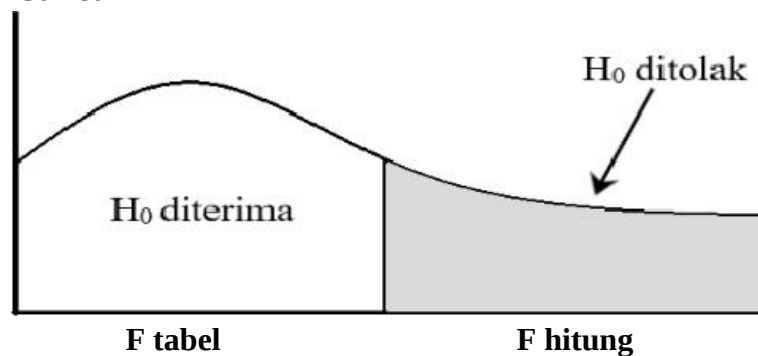
Taraf signifikansi menggunakan $0,05(\alpha = 5\%)$

- c. Menentukan F hitung dan F tabel

Nilai F hitung diolah menggunakan bantuan program SPSS. Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel– 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

- d. Kreteria pengujian:
- 1) H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 - 2) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{table}$
- e. Kesimpulan (membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel})

f. Gambar



Gambar 2.11 Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

- g. Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

2.11 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Priyatno (2016:63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

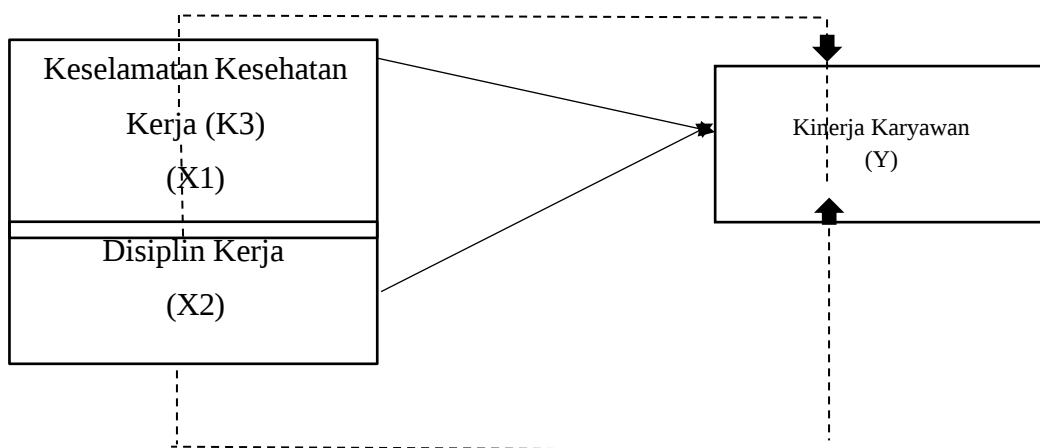
Dimana :

R^2 = Determinasi

r^2 = Korelasi

2.12 Kerangka Pemikiran

Menurut Sujarweni (2022:60) pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang kemudian kalau mungkin dapat dirumuskan dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sistem tentang hubungan antar variabel yang diteliti yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1), Disiplin Kerja (X2), serta satu variabel yang di pengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y), sehingga penelitian ini dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan:

----- : Secara Simultan

———— : Secara Parsial

Gambar 2.12 Kerangka Pemikiran

2.13 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2022:62) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut: Diduga ada Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyabaru Adyapratama Yogyakarta Jembatan Kereta Api Dusun Kebun Jeruk Kel. Saung Naga Kec. Baturaja Barat.