

**PENGARUH PERSEPSI KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI
COVID – 19 DI BAGIAN GILING
PG KEBON AGUNG MALANG**

S K R I P S I



Oleh :

Muhammad Zakariya

NIM. 17410231

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH PERSEPSI KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI
COVID – 19 DI BAGIAN GILING
PG KEBON AGUNG MALANG**

S K R I P S I

Ditujukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh :

Muhammad Zakariya

NIM 17410231

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

**PENGARUH PERSEPSI KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI
COVID – 19 DI BAGIAN GILING
PG KEBON AGUNG MALANG**

SKRIPSI


Oleh :

Muhammad Zakariya

NIM 17410231

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi : Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Hic Rifa Hidayah, M. Si
NIP. 19761128 200501 2 001

SKRIPSI


**PENGARUH PERSEPSI KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI
COVID – 19 DI BAGIAN GILING
PG KEBON AGUNG MALANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 21 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing




Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi :
Psikolog
NIP.19750514 200003 2 003

**Anggota Penguji Lain
Penguji Utama**



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP.19750220 200312 2 004

Anggota Penguji :



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP.19880601 201903 1 009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 21 Desember 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Rita Uldayah, M. Si
NIP. 19761128 200501 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Zakariya
NIM : 17410231
Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Menyatakan bahwa skripsi berjudul: “Pengaruh Persepsi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid – 19 Di Bagian Giling PG Kebon Agung Malang” adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penelitian lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 21 Desember 2021



Muhammad Zakariya
NIM. 17410231

MOTTO

Tidak ada masalah yang terlalu besar untuk dihadapi, tidak ada langkah yang terlalu panjang untuk dijalani, dan tidak ada orang yang terlalu sulit untuk dihadapi ketika kita mampu menyikapi setiap peristiwa yang terjadi dengan hati yang jernih dan kepala yang dingin

- Perlindungan Marpaung -

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan segala nikmat-Nya sehingga mampu menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya selalu menjadi harapan seluruh umat manusia di akhirat kelak.

Ungkapan terimakasih saya persembahkan kepada orang-orang hebat yang senantiasa memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan penelitian dalam skripsi ini.

Teruntuk orang tua tersayang, Alm Bapak Mubaidillah dan Ibu Romzah yang senantiasa mendukung dalam segala perjuangan, memberikan waktu, materil, motivasi, cinta dan kasih sayang, serta do'a yang selalu menuntun kesuksesan saya.

Teruntuk keluarga yang telah mendukung dan memberikan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan proses studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Teruntuk teman-teman jurusan psikologi Angkatan 2017 yang telah membantu dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan proses studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Teruntuk dulur-dulur Himpunan Mahasiswa Lumajang Jaya (HIMALAYA) yang telah mendampingi dan mendukung dalam mengerjakan skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan proses studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Teruntuk teman-teman kontrakan samboyo putro yang telah memberikan dukungan serta motivasi dalam mengerjakan skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan proses studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan segala nikmat-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling PG Kebon Agung Malang Pada Masa Covid - 19” dengan lancar dan penuh berkah. InsyaAllah. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kelak kita harapkan syafaatnya dihari kiamat.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan mampu terselesaikan dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan rasa hormat dan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Zainuddin, MA. selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si. selaku dosen wali yang senantiasa dengan sabar membimbing saya dalam menyelesaikan studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing saya yang senantiasa memberikan bimbingan terbaik serta motivasi kepada saya sampai terselesaikannya penelitian ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama menempuh pendidikan studi S1.
6. Segenap *staff* dan karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa memberikan kemudahan dalam segala administrasi dengan sabar dan ikhlas.

7. Pabrik Gula Kebon Agung Malang yang telah mengizinkan dan mendukung penelitian dengan baik.
8. Seluruh responden dan semua pihak yang telah memberikan sumbangsih dalam penelitian ini dengan penuh keikhlasan dan kesediannya.
9. Teman-teman angkatan 2017 Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang seperjuangan yang telah saling mendukung dalam kesuksesan Bersama selama studi S1.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dan semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan bidang Pendidikan. Aamiin.

Malang, 21 Desember 2021

Penulis,



Muhammad Zakariya

NIM. 17410231

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
ملخص البحث.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan	14
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN TEORI.....	17
A. Kinerja Karyawan	17
1. Pengertian Kinerja Karyawan	17
2. Aspek-aspek Kinerja	18
3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	20
4. Penilaian Kinerja Karyawan.....	22
5. Perspektif Islam Kinerja Karyawan	23
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	24

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	24
2. Pengertian Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	26
3. Faktor-Faktor yang Berperan dalam Persepsi K3	30
4. Aspek-Aspek Persepsi K3	31
5. Indikator Persepsi K3	34
6. Perspektif Islam Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	36
C. Disiplin Kerja.....	38
1. Pengertian Disiplin Kerja	38
2. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	39
3. Indikator Disiplin Kerja Karyawan	41
4. Aspek-aspek Disiplin kerja	42
5. Perspektif Islam Disiplin Kerja	42
D. Pengaruh Antar Variabel.....	43
1. Pengaruh persepsi K3 terhadap kinerja karyawan.....	43
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	46
3. Pengaruh Persepsi K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
E. Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
A. Desain Penelitian.....	54
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	55
C. Definisi Operasional.....	55
D. Populasi dan Teknik Sampling.....	57
E. Teknik Pengumpulan Data.....	58
F. Validitas dan Reliabilitas Data.....	60
G. Metode Analisis Data	67
H. Uji Hipotesis	70

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	71
1. Pabrik Gula Kebon Agung Malang	71
2. Waktu Pelaksanaan.....	73
3. Jumlah Subjek Penelitian	73
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data	73
5. Hambatan yang Dijumpai dalam Pengambilan Data.....	73
B. Pemaparan Hasil Penelitian.....	74
1. Data Demografi Penelitian	74
2. Uji Deskriptif.....	74
3. Uji Asumsi.....	84
4. Uji Hipotesis.....	85
C. Pembahasan.....	88
1. Tingkat Kinerja Karyawan	88
2. Tingkat Persepsi Keselamatan dan Kesehatan kerja	90
3. Tingkat Disiplin kerja.....	92
4. Pengaruh Persepsi K3 Terhadap Kinerja Karyawan	95
5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
6. Pengaruh Persepsi K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
101	
BAB V PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Jumlah produksi giling gula PG. Kebon Agung Malang	3
Table 1.2 Data kasus kecelakaan kerja di Indonesia tahun 2016 – 2020	8
Table 2.1 Kerangka Penelitian	53
Table 3. 1 Blue Print Variable Kinerja Karyawan	58
Table 3. 2 Blue Print Variable Disiplin Kerja.....	59
Table 3. 3 Blue Print Variable Persepsi K3	60
Table 3. 1 Blue Print Variable Kinerja Karyawan	58
Table 3. 2 Blue Print Variable Disiplin Kerja.....	59
Table 3. 3 Blue Print Variable Persepsi K3	60
Table 3. 4 Daftar Ahli Panel Content Validity Rasio.....	61
Table 3. 5 Validitas Isi Variable Disiplin Kerja.....	62
Table 3. 6 Validitas Kinerja Karyawan.....	64
Table 3. 7 Validitas Persepsi K3	64
Table 3. 8 Reliabilitas Variabel.....	66
Table 3. 9 Rumus Kategorisasi Skor.....	68
Table 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian.....	74
Table 4. 2 Deskripsi Skor Empirik.....	75
Table 4. 3 Kategorisasi Skala.....	76
Table 4. 4 Kategorisasi Kinerja Karyawan	76
Table 4. 5 Tingkat Kinerja Karyawan.....	77
Table 4. 6 Kategorisasi Disiplin Kerja.....	78
Table 4. 7 Tingkat Disiplin Kerja Karyawan	78
Table 4. 8 Kategorisasi Persepsi K3	79
Table 4. 9 Tingkat Persepsi K3 Karyawan.....	80
Table 4. 10 Faktor Pembentuk Utama Variabel Kinerja Karyawan	81
Table 4. 11 Faktor Pembentuk Utama Variabel Disiplin Kerja.....	82
Table 4. 12 Faktor Pembentuk Utama Variabel Persepsi K3	83
Table 4. 13 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov	84
Table 4. 14 Uji Linieritas Durbin Watson.....	85
Table 4. 15 Koefisien Determinasi.....	86

Table 4. 16 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	87
Table 4. 17 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Persepsi K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	53
Gambar 3. 1 Rancangan Penelitian	55
Gambar 4. 1 Diagram Tingkat Kinerja Karyawan	77
Gambar 4. 2 Diagram Tingkat Disiplin Kerja.....	78
Gambar 4. 3 Diagram Tingkat Persepsi K3	80

ABSTRAK

Muhammad Zakariya. (2021). Pengaruh Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang Bagian Stasiun Giling Pada Masa Pandemi Covid – 19. Skripsi. Fakultas Psikogi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dosen Pembimbing : Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog

Manajemen sumber daya manusia merupakan kepentingan tenaga kerja dalam memberikan kontribusi bagi tujuan, fungsi, dan kegiatan sebuah organisasi. Aspek kinerja karyawan yakni kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu, dan efektivitas. Terdapat beberapa faktor yang dibutuhkan karyawan agar kinerja karyawan menjadi bagus yakni salah satunya persepsi keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan disiplin kerja jika faktor tersebut tidak terpenuhi maka kinerja karyawan sedikit demi sedikit akan mengalami penurunan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian giling PG Kebon Agung Malang pada Masa Pandemi Covid - 19.

Populasi penelitian ini adalah karyawan berjumlah 58 karyawan sehingga sampelnya diambil secara keseluruhan yakni 58 karyawan yang diperoleh dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Menggunakan skala persepsi keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mempunyai persepsi keselamatan dan kesehatan kerja yang sedang dengan skor 86,2% sebanyak 50 karyawan. Disiplin kerja dalam kategori sedang dengan presentase 84,5%. Kinerja karyawan mayoritas sedang yakni 70,7% sebanyak 41. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi K3 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2% dengan nilai R Square 0.532 dengan tingkat signifikan 0,000 ($F= 31.220$, $p<0,05$) yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan persepsi K3 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi persepsi K3 dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

Kata Kunci : Persepsi K3, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pandemi Covid-19

ABSTRACT

Muhammad Zakariya. (2021). The Influence of Perceptions of Occupational Safety and Health (K3) and Work Discipline on the Performance of Employees of PG Kebon Agung Malang in the Milling Station Section during the Covid-19 Pandemic. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang

Advisor : Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psychologist

Human resource management is the interest of the workforce in contributing to the goals, functions, and activities of an organization. Aspects of employee performance, namely the quantity of results, quality of results, timeliness, and effectiveness. There are several factors needed by employees so that employee performance is good, one of which is the perception of K3 and work discipline. If these factors are not met, then employee performance will gradually decrease. This study aims to determine the effect of K3 perceptions and work discipline on employee performance at the milling section of PG Kebon Agung Malang during the Covid-19 Pandemic.

The population of this study was 58 employees, so the sample was taken as a whole, namely 58 employees obtained by using a saturated sample or census technique. This study uses a quantitative approach with hypothesis testing data analysis using multiple linear regression. Using a scale of perceptions of occupational health safety, work discipline, and employee performance

The results of the study indicate that the majority of employees have a moderate perception of occupational safety and health with a score of 86.2%. Work discipline in the medium category with a percentage of 84.5%. The majority of employees' performance is 70.7%. The results of this study indicate that there is an influence of K3 perception and work discipline on employee performance by 53.2% with an R Square value of 0.532 with a significant level of 0.000 ($F = 31.220$, $p < 0,05$) which means that there is a significant positive influence on the perception of K3 and work discipline on employee performance. The higher the perception of K3 and work discipline, the higher the employee's performance

Keywords: Perception of K3, Work Discipline, Employee Performance, PG Kebon Agung

ملخص البحث

محمد زكريا. (2021) تأثير تصورات الصحة والسلامة المهنية وانضباط العمل على أداء العاملين في مصنع السكر كيبون أجونج مالانج في محطة الطحن أثناء جائحة كوفيد 19. أطروحة. كلية علم النفس مولانا مالك إبراهيم الدولة الإسلامية جامعة مالانج

المستشارة: الدكتورة إنداه كورنياواتي بوروانينجياس ، ماجستير في علم النفس ، أخصائية علم نفس

إدارة الموارد البشرية هي مصلحة القوى العاملة في المساهمة في أهداف ووظائف وأنشطة المنظمة. جوانب أداء الموظف وهي كمية النتائج وجودة النتائج وحسن توقيتها وفعاليتها. هناك العديد من العوامل وانضباط العمل. إذا لم يتم K3 التي يحتاجها الموظفون حتى يكون أداء الموظف جيداً ، أحدها هو تصور تلبية هذه العوامل ، فسوف ينخفض أداء الموظف تدريجياً. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير تصورات الصحة والسلامة المهنية وانضباط العمل على أداء الموظفين في قسم الطحن في مصنع السكر كيبون أجونج مالانج أثناء انتشار جائحة كوفيد 19

كان مجتمع هذه الدراسة 58 موظفًا ، لذلك تم أخذ العينة ككل أي 58 موظفًا تم الحصول عليها باستخدام عينة مشبعة أو تقنية التعداد. تستخدم هذه الدراسة منهجًا كميًا مع اختبار الفرضيات لتحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد

تشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية الموظفين لديهم تصور معتدل للسلامة والصحة المهنية بنسبة 86.2% تصل إلى 50 موظفًا. انضباط العمل في الفئة المتوسطة بنسبة 84.5%. غالبية أداء الموظفين 70.7% بقدر وانضباط العمل على أداء الموظف بنسبة K3 نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن هناك تأثير لتصور 41. مما يعني ($F = 31.220$ ، $p < 0.05$) مع مستوى هام من $R Square 0.532$ مع قيمة 0.000 مع قيمة 53.2% K3 وانضباط العمل على أداء الموظف. كلما زاد تصور K3 أن هناك تأثير إيجابي كبير على تصور وانضباط العمل ، ارتفع أداء الموظف

الكلمات المفتاحية: تصور الصحة والسلامة المهنية ، انضباط العمل ، أداء الموظف ، مصنع سكر كيبون أجونج

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah saat ini menghadapi tantangan besar dalam upaya memerangi pandemi Covid-19 serta melindungi keselamatan dan Kesehatan di tempat kerja. Covid-19 virus yang pada awalnya berkembang di Kota Wuhan China pada Desember 2019 lalu, kini telah menyebarluas hampir ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Melansir Wordlmeters, Hingga 31 Januari 2021 telah mencatat terdapat 103 Juta kasus virus Covid-19 diseluruh negara di dunia (Kompas.com). Pemerintah Indonesia melalui Gugus Tugas Percepatan Penanganan Virus Covid-19 telah terkonfirmasi 1,2 Juta dan terdapat sebanyak 157,148 kasus aktif hingga 15 Februari 2021 (www.covid19.go.id). Penyebaran virus Covid-19 saat ini semakin mengkhawatirkan, bahkan penyebarannya telah berkembang pada area perkantoran dan industri.

Kinerja pada karyawan sangat penting dan bernilai lebih bagi perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa PG. Kebon Agung pun membutuhkan produktivitas itu pada karyawan-karyawannya, sebagaimana produktivitas itu yang dinyatakan oleh Desi (2013) mengatakan bahwa produktivitas adalah hasil individu dalam produksi kerja yang dilakukan, dapat berupa sikap, pemikiran, dan perilaku yang tercermin dengan baik, karyawan dapat bekerja secara efektif, lebih kritis, dan efisien,

produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena karyawan dapat menciptakan kinerja atau hasil kerja yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menguntungkan dua- belah pihak antara karyawan dan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Produksi PG Kebon Agung Malang pada tahun 2020 tidak sesuai dari target yang ditetapkan. Pada tahun sebelumnya dari tahun 2018 sampai 2019 hasil produksi meningkat. Covid-19 merupakan salah satu faktor penurunan hasil produksi gula. Pada masa Covid-19 karyawan diwajibkan tetap masuk kerja dan mematuhi protocol kesehatan yang ditetapkan. Hal ini dikemukakan oleh kasubsi SDM :

“semenjak pandemic covid 19 ini kinerja karyawan menurun dari tahun sebelumnya, kemungkinan disebabkan oleh budaya baru yang masih butuh penyesuain dari para pekerja, hal ini juga dilihat dari hasil giling gula yang tidak sesuai target” (wawancara Y, 6 April 2021)

Karyawan memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan peraturan baru dari perusahaan karena harus menggunakan alat pelindung diri tambahan dan berhati – hati dalam berhubungan antar individu.

Pencapaian kinerja para karyawan PG. Kebon Agung Malang dalam bekerja menunjukkan bahwa selama periode lima tahun terakhir mengalami peningkatan dan penurunan. Mulai tahun pertama sampai dengan tahun ketiga jumlah giling sesuai dengan target, sedangkan pada tahun keempat tidak sesuai dengan target dan tahun berikutnya mengalami penurunan. Adanya peningkatan jumlah produksi gula dapat mengindikasikan adanya peningkatan kinerja para karyawan dalam memenuhi ketentuan target yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan yang dicapai merupakan upaya nyata perusahaan dalam rangka memberikan dukungan segala bentuk aktivitas yang dilakukan para karyawan diperusahaan.

Table 1.1 Jumlah produksi giling gula PG. Kebon Agung Malang

Tahun	Target Giling (Ton)	Realisasi Giling (Ton)	Selisih	
			Ton	%
2016	118.500	126.800	+ 8.300	+7
2017	124.600	131.940	+ 7.340	+5,9
2018	137.950	148.707	+10.757	+7,8
2019	166.500	162.416	- 4.084	-2,6
2020	172.000	159.920	- 12.080	-7

Sumber : PG Kebon Agung

Dari tabel. 1, dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 sampai 2020 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah produksi dengan mengikuti jumlah lahan yang digunakan untuk proses produksi, namun demikian selama periode lima tahun terakhir menunjukkan pada tahun 2019 dan 2020

belum mampu mencapai target yang telah ditentukan. PG. Kebon Agung menetapkan tingkat toleransi ketidak sesuaian antara target dan realisasi. Penetapan atas target tersebut yaitu adanya kekurangan atas bahan baku/tebu yang digiling dan apabila adanya kerusakan mesin yang digunakan karyawan dalam bekerja. Sehingga berdasarkan hasil tersebut kinerja karyawan secara kuantitas pekerjaan belum maksimal, namun secara ketepatan waktu dapat dikatakan karyawan mampu menyelesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perhatian dan pembinaan kepada sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus terus ditingkatkan, sehingga efektifitas dan efisiensi organisasi dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2002) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020, Menteri Kesehatan menetapkan panduan pencegahan dan pengendalian virus Covid-19 atau panduan kerja New Normal di area perkantoran dan industri dengan tujuan untuk mendukung keberlangsungan usaha dalam menghadapi situasi pandemi seperti saat

sekarang ini (sumber: <http://promkes.kemkes.go.id/>). Fahrul Azwar, ketua komite teknis BSN mengemukakan jika penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mendukung penerapan “new normal” di area perkantoran. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mengacu pada SNI ISO45001:2018 (Sukanta, Sari, and Musadad 2020). Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja (Jati Kusuma and Darmastuti 2010). Selain itu dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga perusahaan dan pekerja lebih siap untuk menghadapi kondisi pandemi seperti saat ini.

Pabrik Gula Kebon Agung, dalam perkembangannya banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Keputusan dalam menggunakan peralatan dan mesin berat yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan. Permasalahan akan semakin banyak apabila PG. Kebon Agung menggunakan mesin berat, pabrik juga harus dapat menjamin penggunaan mesin-mesin dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan dari karyawan yang bekerja dalam pekerjaan beresiko tinggi. Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja diperusahaan, hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan secara bijaksana dapat memberikan hak- hak atau kebutuhan yang selayaknya harus dipenuhi perusahaan kepada karyawan yang salah satunya adalah pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat mewujudkan atau menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi,. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Ryska (2013) menyatakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pihak manajemen PG. Kebon Agung telah berupaya untuk memaksimalkan dalam memberikan perlindungan kerja kepada para karyawan dalam bekerja, berikut adalah wawancara yang diungkapkan

“Karyawan disini sudah didaftarkan semua jaminan kesehatan nya, ini sudah kewajiban dari perusahaan. (wawancara dengan B, Malang, 06 April 2021)

Berdasarkan hasil wawancara dari inisial B dapat disimpulkan langkah tersebut dilakukan dalam rangka menghindari segala bentuk kejadian yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja agar mereka lebih produktif secara langsung serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pelaksanaan sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja sangat penting untuk perhatikan, karena sebagai penunjang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut wawancara yang diungkapkan oleh beberapa karyawan bagian Gilingan :

“Adanya covid 19 ini menyebabkan saya kurang nyaman dalam bekerja mas, salah satunya itu ada peraturan tambahan dari k3,

saya juga mengurangi berhubungan sama temen karyawan lain, memang sebelum masuk sudah cek suhu dan lain-lain tapi tetap aja khawatir” (wawancara M, 3 April 2020)

Berdasarkan wawancara diatas pada beberapa pekerja di PG. Kebon Agung dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan masih kurang baik terhadap pencegahan kecelakaan dan keselamatan kerja takan tetapi hal tersebut dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arik Prasetya (2014) dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. *International Power Mitsui Operation and Maintenance* Indonesia (IPMOMI) Paiton. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan tidak pada masa pandemic Covid-19, dimana situasi dan kondisi berbeda dan tidak terdapat peraturan tambahan yang dikeluarkan oleh Mentri Kesehatan tentang Covid-19.

Kemenaker Catat Kecelakaan Kerja di 2020 Naik Menjadi 177.000 Kasus. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengatakan, berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan. Dari sebelumnya 114.000 kasus kecelakaan pada 2019, menjadi 177.000 kasus kecelakaan kerja pada 2020 (Merdeka.com, 2020) Berdasarkan data ILO (*International Labour Organization*) organisasi perburuhan nasional, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di

tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Angka menunjukkan, biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi. (Merdeka.com, 2020). Dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja kita harapkan dapat menurunkan risiko dan perusahaan akan lebih untung.

Table 1.2 Data kasus kecelakaan kerja di Indonesia tahun 2016 – 2020

NO	TAHUN	KASUS
1	2016	101.368
2	2017	123.041
3	2018	114.148
4	2019	114.000
5	2020	177.000

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan dan Jamsostek

Berdasarkan data diatas, rata – rata kasus kecelakaan kerja di Indonesia lebih dari 100.000. Iene Muliati, Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) menjelaskan bahwa pada Mei 2020, terdapat 90,9 juta tenaga kerja di Indonesia. Dari jumlah tersebut, baru 49,86 juta atau 54,85 persen di antaranya yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan atau BPJAMSOSTEK (Finansial.bisnis.com, 2020).

Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan

mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif (Sastrohadiwiryo, 2005: 45). Sistem tersebut tentunya akan memberikan ketenangan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menambah kedisiplinan tiap karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih tinggi. Terdapat pernyataan dari karyawan sebagai berikut :

“Karyawan juga dituntut untuk disiplin mematuhi himbauan yang ditempelkan di dinding ruangan, dari pelatihan dapat dilihat terdapat karyawan yang tidak memahami tentang SMK3, Secara umum bagi karyawan diberikan manakala ada pembekalan sebelum memulai giling, jadi karyawan sudah mendapat pemahaman mengenai keselamatan kerja, , tetapi ada saja karyawan yang tidak mematuhi peraturan padahal itu untuk keselamatan mereka sendiri” (wawancara B, 6 April 2021)

Kedisiplinan kerja merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah peraturan perusahaan yang harus dijalankan oleh pekerja untuk menunjukkan kedisiplinan dan menghindarkan mereka dari segala hal yang bersifat negatif, misalnya kecelakaan kerja. Maka dari itu, disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan, guna membentuk sumber daya manusia yang terdidik, taat peraturan dan berkualitas (Sulistiyani, 2009). Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2001).

Ketidak disiplin individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi (Edy Sutrisno, 2009). Disiplin kerja memainkan peranan yang dominan dan krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan yang diharapkan.

Peneliti mendapatkan informasi bahwa tidak sedikit diantara para pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja, seperti tangan bengkok, kejatuhan benda, mengalami batuk karena menghirup uap mesin, serta tersengat listrik. Kondisi seperti ini biasa dialami oleh para pekerja di gilingan PG Kebon Agung, akan tetapi tidak sedikit dari mereka yang menganggap bahwa hal seperti itu sebagai sesuatu yang biasa-biasa saja. Kondisi seperti ini, dapat disebabkan karena kurangnya pemahaman pekerja akan informasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sehingga persepsi mereka tentang K3 kurang positif (Wawancara, 6 April 2021). Kebanyakan kecelakaan kerja ditimbulkan perilaku yang tidak aman, seperti kejatuhan benda-benda berat, jatuh dari tempat tinggi, keracunan akibat gas berbahaya, dan lain sebagainya (Wilson, 2012).

Disiplin kerja juga menjadi kunci sukses perusahaan selain terkait K3 dan kinerja. Fasilitas yang diberikan, sistem manajemen K3 nya yang baik, maupun perusahaan yang ternama jika setiap karyawan nya memiliki disiplin kerja yang rendah beresiko pada tingkat kecelakaan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan tersebut. Oleh karena itu, PG Kebon Agung sangat menjunjung tinggi kedisiplinan karyawan untuk mengantisipasi adanya tindakan yang tidak bertanggung jawab yang telah dilakukan karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edy Krisyanto (2019) pada 50 sampel penelitian membuktikan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 85,4%, sedangkan sisanya 14,6% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku sumber daya manusia yang tak kalah penting, sebab semakin baik tingkat disiplin, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Instansi atau perusahaan tanpa disiplin yang baik akan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kegiatan pendisiplinan dilakukan untuk mendorong para karyawan mengikuti dan mematuhi berbagai standar dan aturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang

di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan tugasnya diharapkan produktivitas akan meningkat. Maka dari itu produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun begitu juga sebaliknya (Edy Sutrisno, 2009).

Peneliti tertarik meneliti di PG. Kebon Agung ini yang merupakan pabrik gula besar wilayah Malang, pada proses penggilingan melibatkan mesin – mesin besar dan penuh resiko. Ketidakdisiplinan karyawan memungkinkan memiliki resiko terjadinya kecelakaan kerja, dapat diketahui bahwa kebutuhan utama karyawan adalah keselamatan akan dirinya dan disiplin dalam menjalankan tugas adalah suatu kewajiban lalu apakah akan berpengaruh terhadap kinerja yang berkaitan dengan sikap kerja, pemikiran, kedisiplinan serta hasil yang diberikan bagi perusahaan.

Orisinalitas di sini ditampilkan untuk memperkenalkan perbedaan dan persamaan dalam bidang analisis yang dipertimbangkan di antara para ilmuwan sekarang dan masa lalu. Hal ini dilakukan untuk menghindari pengulangan konsentrasi pada hal-hal yang sama (sangat mirip). Dengan cara ini akan diketahui sisi-sisi apa saja yang memisahkan dengan penelitian sebelumnya. Judul yang diambil peneliti adalah: “Pengaruh Persepsi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bagian Giling PG Kebon Agung Malang”.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, dijabarkan sebagai berikut:

1. Arik Prasetya (2014) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton.
2. Edy Krisyanto, 2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan.
3. Sistya Ernawaty, N. Rachma, Alfian Budi Primantopada (2020) Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. Skripsi.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Masalah tentang pengaruh Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja (secara terpisah maupun bersamaan) terhadap Kinerja Karyawan pada kondisi khusus (masa Pandemi Covid-19) belum banyak diteliti secara spesifik pada penelitian terdahulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kinerja pada karyawan bagian giling PG Kebon Agung Malang ?
2. Bagaimana Tingkat persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang ?
3. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada karyawan bagian giling PG Kebon Agung Malang ?
4. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian giling PG Kebon Agung Malang ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang ?
6. Bagaimana pengaruh persepsi keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian giling PG Kebon Agung Malang ?

C. Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat kinerja pada karyawan bagian giling PG Kebon Agung Malang ?
2. Mengetahui tingkat persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang ?

3. Mengetahui tingkat disiplin kerja pada karyawan bagian giling PG Kebon Agung Malang ?
4. Mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan..
6. Mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Salah satu sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang telah didapat dari mengikuti perkuliahan di jurusan Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
 - c. Sebagai bahan referensi atau bahan rujukan terhadap penelitian selanjutnya, dan berguna sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Kontribusi Praktis
 - a. Sebagai tolak ukur bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan jangka pendek dan jangka panjang untuk mencegah

terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan menurunnya kedisiplinan karyawan

- b. Sebagai acuan bagi pihak yang berkepentingan dalam pemecahan masalah khususnya mengenai keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja.
- c. Memberikan pemahaman yang dianggap tepat bagi karyawan, perusahaan maupun akademis mengenai keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam KBBI adalah suatu yang dicapai atau sebuah prestasi yang dicapai dan diperlihatkan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Sedangkan pengertian kinerja dan manajemen kinerja menurut Michel Armstrong dalam (Handoko, 2001) adalah sebagai suatu proses melakukan tugas pekerjaan yang sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan tim (Handoko, 2001)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Fungsi yang dimaksud adalah hasil kerja dari suatu kelompok/ perseorangan yang telah menjadi tanggung jawabnya, Sedangkan faktor yang mempengaruhi terdiri atas internal dan eksternal. Faktor internal terdiri atas kecerdasan, kestabilan emosi, motivasi, kondisi keluarga, keterampilan, persepsi peran, kondisi fisik dan karakteristik

kelompok kerja. Adapun faktor eksternalnya berupa peraturan ketenagakerjaan, pesaing, keinginan pelanggan, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kesungguhan dalam bekerja) dengan hasil kerja sebagai outputnya ditinjau dari kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya dalam menyelesaikan tugas. Secara kontekstual, (Koopmans, 2011) menggunakan istilah kinerja sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial atau psikologis sebagai fungsi teknis.

Disimpulkan bahwa definisi dari kinerja merupakan hasil pencapaian kerja oleh perorangan atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika.

2. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) terdapat empat aspek dalam proses pengukuran kinerja karyawan. Adapun keempat aspek tersebut yaitu:

a. Kuantitas dari Hasil

Kuantitas (*Quantity*) yaitu manifestasi dari hasil kerja karyawan yang bisa mencapai skala minimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang mencapai ketetapan dari perusahaan tersebut maka dapat dinyatakan kinerja dari karyawan tersebut dinyatakan baik.

Jadi, kuantitas merupakan satuan jumlah yang diproduksi dan dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit suatu produk atau jumlah siklus kegiatan yang telah selesai dikerjakan.

b. Kualitas dari hasil

Kualitas (*Quality*) merupakan hasil kerja keras dari pekerjaan karyawan yang sesuai dengan tujuan yang menjadi ketetapan dari perusahaan. Jika kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut mendapat penilaian yang tinggi, maka dapat dikatakan kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan karena sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Hal tersebut merupakan suatu perkembangan akan suatu tingkatan kerja yang menunjukkan pekerjaan atau hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

Kualitas dari hasil karyawan yang dijelaskan dicontohkan bagaimana seorang karyawan dapat memahami arah tujuan perusahaan sehingga produk yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dikatakan baik bahkan dapat dijamin kualitasnya.

c. Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan suatu kemampuan dimana karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang menjadi ketetapan dari perusahaan. Dengan mampu bekerja sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan hingga menjadi suatu output maka kinerja dari karyawan tersebut dapat dikatakan baik.

d. Efektifitas

Keefektifan (*Effectivity*) karyawan dalam memanfaatkan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada saat bekerja dalam perusahaan atau dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan angka keuntungan dan mengurangi angka kerugian perusahaan. Kehadiran, kedisiplinan, hubungan antar bidang akan juga dapat menentukan kinerja (Mathis dan Jackson, 2006).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Aspek yaitu proses pengukuran kinerja dapat dilihat dari kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, dan efektivitas.

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2009) yaitu :

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. Usaha yang dilakukan seperti menegakkan kedisiplinan kerja dalam melakukan pekerjaan.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja. Seperti halnya dengan sistem manajemen K3 yang diterapkan pada perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2011) yang merumuskan bahwa:

- 1) *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude + Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge + skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Mangkunegara, 2011).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Mangkunegara, 2011). Dengan demikian, motivasi sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli yaitu faktor kemampuan

dan faktor motivasi. Kemampuan individu dalam berusaha untuk mencapai prestasi dalam perusahaan dan terdapat dukungan dari perusahaan atau organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja merupakan pengumpulan data kinerja para karyawan sepanjang masa evaluasi kinerja melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan kemudian membandingkannya dengan standar kinerja karyawan (Wirawan, 2012). Standar kinerja adalah tolok ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya (Wirawan, 2012). Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual (Dessler, 2005) sebagai berikut:

- a. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- b. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- c. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- d. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.

- e. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- f. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

5. Perspektif Islam Kinerja Karyawan

Menurut Islam, kinerja merupakan cara individu untuk meningkatkan aktualisasi diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari suatu nilai-nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi oleh prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk menciptakan sesuatu yang berguna. Allah SWT berfirman dalam al-quran surat al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10).

Setelah kita pahami bahwa ayat diatas menerangkan dengan jelas bahwa tujuan seorang muslim bekerja untuk mencari ridha Allah SWT dan mendapatkan keutamaan dari apa yang diperoleh. Dengan berlandaskan kerja pada dua hal tersebut, sehingga dapat terciptanya kinerja yang sangat baik. Terdapat juga pada sebuah hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan dari Ibnu Umar berbunyi sebagai berikut:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya :

“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok”.

Memperhatikan hadist tersebut menjelaskan perintah untuk individu supaya bekerja, dengan begitu harus dilakukan dengan sebaik baiknya. Maka kesimpulan kinerja adalah bentuk kerja keras dari bekerja untuk pemenuhan kebutuhan selama hidup di dunia untuk mendapatkan ridhanya.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pekerja atau karyawan pada dasarnya memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), demikian yang disebutkan dalam pasal 86 ayat (1) huruf a, undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Hukum ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 7 April 2021)

Menurut Sunyoto (dalam Wima dan Djoko, 2014) mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan kebutuhan utama yang diperlukan untuk memfasilitasikaryawan dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2002) mengatakan bahwan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan jaminan keutuhan jasmani maupun rohani pada diri karyawan, untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka pihak perusahaan

wajib mengadakan fasilitas karyawan guna menjaga karyawan dari kecelakaan kerja maupun penyakit yang mengganggu kesehatan.

Kerinci, Lubis, & Arfah (2015) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan agar tenaga kerja terjamin akan keselamatan selama melakukan pekerjaan ditempat kerja, tenaga kerja merupakan sumber utama untuk memajukan sebuah perusahaan, tenaga kerja merupakan faktor penting dalam kegiatan perusahaan. Menurut Husni (dalam Kusuma & Ismi, 2010) mengatakan bahwa tenaga kerja perlu mendapatkan hak keselamatan, kesehatan, kesehatan mental, kestabilan emosi, perusahaan wajib mensejahterakan karyawan dengan memelihara dan memfasilitasi karyawan.

Saputra (2014) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya dari perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan tenang di tempat kerja tanpa harus khawatir akan kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan kerja terjadi. Husen (2011) mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal penting untuk pencapaian perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga merupakan struktur komposisi yang kompleks pada individu karyawan.

2. Pengertian Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Robbins, persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberi makna pada lingkungan mereka (Robbins, 1999). Menurut Kreitner dan Kinicki, persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita dapat menafsirkan dan memahami lingkungan sekitar kita (Kreitner dan Kinicki, 2005). Sejalan dengan kedua pendapat tersebut, Siswanto mendefinisikan persepsi sebagai: proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu (Siswanto, 2006). Dari ketiga pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, sesuatu yang ditangkap oleh indera kita dari lingkungan dan kita dapat menafsirkan dan memahaminya, maka itulah yang disebut dengan persepsi.

Menurut Matlin dan Solso (dalam Suharnan, 2005) dijelaskan bahwa persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki yang disimpan di dalam ingatan untuk mendeteksi atau memperoleh dan menginterpretasikan stimulus atau rangsangan yang diterima oleh alat indera seperti mata, telinga, dan hidung. Menurut Thoha, persepsi adalah proses proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman (Thoha, 2002). Menurut Davidoff, persepsi adalah proses pengorganisasian dan pengintepretasian stimulus melalui panca indera (Davidoff, 1991). Dari keempat pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses penggunaan pengetahuan yang disimpan dalam ingatan untuk

mendeteksi dan menginterpretasikan stimulus yang diterima melalui alat indera, baik lewat penglihatan, pendengaran, perasaan, dan penciuman.

Menurut Moskowitz (dalam Walgito 2003) persepsi merupakan proses yang integrated dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Artinya, persepsi adalah serangkaian proses yang dialami individu pada saat menerima stimulus hingga meresponnya. Menurut Krech (dalam Thoha, 2002) persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataannya” (Thoha, 2002).

Persepsi dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif dengan menggunakan pengetahuan yang disimpan dalam ingatan untuk mendeteksi dan menginterpretasikan stimulus yang diterima dari lingkungannya, dengan diawali oleh penginderaan melalui alat indera, kemudian diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan agar menjadi sesuatu yang berarti dan mungkin berbeda dengan kenyataannya.

Aziz (2014) mengatakan bahwa persepsi dimulai dari panca indera lalu ditransfer ke otak untuk dikenali, ditanggapi, dan dipahami agar individu dapat memperoleh informasi dan menyimpulkan informasi, akan tetapi setiap individu berbeda cara memandang dan menyimpulkan suatu informasi, yang artian setiap individu berbeda-beda dalam mengartikan suatu informas.

Sarwono (2014) menyatakan bahwa persepsi adalah proses individu mengenal objek melalui penginderaan lalu memfokuskan perhatiannya pada objek-objek yang dilihat, individu akan menerima stimulus dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ bantunya kemudian masuk ke dalam otak untuk diproses sehingga menghasilkan suatu pemahaman yang disebut persepsi.

Agiviana dan Indi (2015) mengatakan persepsi adalah cara pandang individu mengartikan sesuatu, akan tetapi persepsi tidak didapat tergantung bagaimana individu tersebut menangkap stimulus, kemampuan tersebut menyebabkan berbedanya persepsi di setiap individu dengan individu lainnya, cara menginterpretasikan sesuatu yang dilihat juga belum tentu sama antara individu dengan individu lainnya terhadap pengendalian bahaya atau resiko terhadap dirinya sendiri atau orang lain.

Batubara (2017) persepsi merupakan kumpulan informasi, pengalaman, peristiwa, atau objek yang didapat melalui panca indera yang terlebih dahulu melewati proses pengolahan informasi di otak, sehingga individu dapat menyimpulkan suatu pandangan untuk mengartikan sesuatu yang berkaitan dengan keselamatan dalam melindungi dirinya dari resiko kecelakaan ditempat kerja. Menurut Listyana dan Yudi (2015) menyimpulkan bahwa persepsi adalah hasil yang diperoleh oleh individu dari lingkungan yang dilihatnya, persepsi membutuhkan alat indera untuk mendapatkan stimulus.

Uraian tentang pengertian persepsi yang dimulai dengan pengamatan dan penilaian terhadap suatu obyek baik konkret maupun abstrak dengan alat indera. Kelalaian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang beresiko sering kali memicu terjadinya kecelakaan dalam pekerjaan seperti halnya dengan kasus yang ada di PG. Kebon Agung, Faktor manusiawi digambarkan sebagai sifat melamun, ketidak hati-hatian/kelalaian, dan tidak mengikuti ketentuan-ketentuan keselamatan seperti memakai Alat Pelindung Diri (Suma'mur, 2016).

Bentuk kelalaian disebabkan karena rendahnya kemampuan dasar yang dimiliki individu. Selain itu faktor lingkungan juga berpengaruh seperti penerangan yang tidak memadai, kebisingan ditempat kerja, ketidaknyamanan ditempat kerja, mesin-mesin yang tidak memenuhi standar operasional, kurang disiplin dalam memakai alat plindungan diri, alat-alat kerja yang tidak memadai, dan faktor-faktor sosial-ekonomi (Suma'mur, 2016). Persepsi individu terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memuat konsep dan tata aturan kerja yang bertujuan untuk melindungi individu, orang lain dan lingkungannya terhadap bahaya kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan dalam suatu kegiatan. (Kerinci, Lubis, & Arfah, 2015) mengatakan bahwa persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebuah sifat manusiawi yang ada di dalam diri setiap individu yang meliputi panca indera, panca indera tersebut diproses melalui otak sehingga menghasilkan informasi, dengan memperhatikan K3 individu dapat memproses hasil pengamatannya lalu bertindak sesuai informasi yang telah di interpretasikan oleh otak.

Almani (2014) menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berbeda-beda sesuai dengan hasil interpretasi masing-masing individu, karyawan dapat bertindak dengan aman jika dapat mengamati dan mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada di setiap perusahaan, karyawan dapat berkerja dengan aman jika perusahaan juga dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan memberikan pengalaman penting terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan bahwa persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu pandangan atau penilaian karyawan terhadap sesuatu yang ditangkap melalui panca indera lalu melewati proses olah otak sehingga dapat menghasilkan suatu informasi yang didapat, setiap karyawan memiliki persepsi berbeda-beda sesuai dengan pengalaman dan pengartian yang berbeda lalu mengartikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kesimpulannya tersendiri

3. Faktor-Faktor yang Berperan dalam Persepsi K3

Pendapat yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut Suma'mur (2014), yaitu:

- a. Faktor Fisik, meliputi persepsi tentang:
 - 1) Tata Ruang Kerja
 - 2) Pakaian kerja

3) Alat Pelindung Diri (APD), meliputi:

- a) Pelindung mata
- b) Sepatu pengaman
- c) Sarung tangan, dan
- d) Pelindung hidung (masker)

4) Lingkungan Kerja yang meliputi:

- a) Udara,
- b) Suara,
- c) Pencahayaan.

b. Faktor Non Fisik, yang meliputi persepsi tentang:

- 1) Pengendalian stres
- 2) Kontrol diri.

4. Aspek-Aspek Persepsi K3

Miner (1992) mengemukakan beberapa aspek keselamatan kerja, yaitu:

a. Pelatihan Keselamatan Kerja

Program pelatihan untuk karyawan baru dan tidak terbiasa melakukan hal-hal yang termasuk dalam isi program keselamatan yang dipertimbangkan. Teknik yang digunakan untuk pelatihan keselamatan misalnya ceramah, peragaan, film dan simulasi kecelakaan.

b. Kontes dan Publisitas Keselamatan

Publisitas keselamatan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, yakni poster, buklet, nota khusus, dan artikel terbitan perusahaan. Selain itu, juga

dapat dilakukan kontes untuk membantu perkembangan keselamatan. Misalnya dengan melakukan pertandingan antar departemen yang memiliki potensi kecelakaan yang sama.

c. Pengontrolan Lingkungan Kerja

Perancangan tempat kerja dan peralatan yang digunakan merupakan pendekatan utama untuk mencegah kecelakaan dan yang paling efektif. Peralatan/perlengkapan perlindungan diri atau *Personal Protective Equipment* (PPE) yang wajib disediakan oleh perusahaan kontraktor untuk semua pekerja : pakaian kerja, sepatu kerja, kacamata kerja, penutup telinga, sarung tangan, helm, masker, jas hujan, sabuk pengaman, tangga, dan P3K. Selain itu, hal lain yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan konstruksi, yaitu lokasi pekerjaan dan merokok saat bekerja. Kebersihan tempat bekerja di kantor maupun di lokasi pekerjaan ikut menentukan hasil kerja bagi pekerja konstruksi. Perilaku merokok di lokasi pekerjaan beresiko mengakibatkan terjadinya kebakaran dan juga merugikan kesehatan (Ervianto, 2005).

d. Pemeriksaan dan Disiplin

Beberapa bentuk pemeriksaan misalnya dengan menyediakan peringatan awal terhadap kecelakaan dan menyediakan surat panggilan OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*). Pemeriksaan dilakukan oleh pengawas, anggota komite keselamatan, atau diwakilkan oleh pihak asuransi yang menangani kebijakan kompensasi pegawai perusahaan.

Persepsi pada setiap individu memang berbeda-beda, akan tetapi dalam pembentukan persepsi dapat dilihat dari aspek-aspek tertentu, seperti menurut Walgito (2013) terdapat tiga aspek persepsi, yaitu:

- a. Kognisi: Meliputi pandangan, penafsiran, dan penilaian individu terhadap suatu objek yang dipersepsi, seperti pelatihan, panduan, serta briefing yang didapatkan dari perusahaan
- b. Afeksi: Merupakan perasaan atau penilaian tergantung pada emosional individu dalam menghadapi objek yang dipersepsi
- c. Konasi: Merupakan bagaimana kecenderungan individu dalam bertindak terhadap objek yang dipersepsi, dengan melihat sikap atau langkah apa yang diambil.

Selain itu berbeda halnya menurut pendapat tokoh psikologi yang lainnya, seperti halnya menurut Batubara (2017) persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melibatkan aspek antara lain:

- a. Proses kognisi

Proses kognisi terhadap lingkungan kerja, proses kognisi terhadap alat kerja dan bahan dan proses kognisi terhadap cara melakukan pekerjaan. Melibatkan kemampuan untuk memberi arti pada suatu rangsangan dengan menggunakan inderanya yaitu melalui proses melihat, meraba, merasa dan mencium yang dapat terjadi secara terpisah-pisah atau serentak. Otak akan melakukan persepsi berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera.

b. Proses belajar

Proses belajar terhadap lingkungan kerja, proses belajar terhadap alat kerja dan bahan, dan proses belajar terhadap cara melakukan pekerjaan. Melibatkan kemampuan membuat informasi melalui proses persepsual menjadi punya arti dan makna bagi proses pemilihan tindakan

c. Pemecahan masalah

Pemecahan masalah terhadap lingkungan kerja, pemecahan masalah terhadap alat kerja dan bahan, dan pemecahan masalah terhadap cara melakukan pekerjaan. Melibatkan proses dimana seseorang dihadapkan untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan dan perilaku berikutnya. Melihat ketiga aspek yang dikemukakan oleh Indrawijaya diatas maka penulis menggunakan ketiga aspek tersebut sebagai dimensi dari persepsi. Dimensi persepsi tersebut adalah proses kognisi, proses belajar dan pemecahan masalah, hal tersebut merupakan dasar dari perilaku seseorang.

5. Indikator Persepsi K3

Walgito (2010) Persepsi merupakan hasil dari proses tanggapan atau stimulus pada individu, dalam proses persepsi terdapat tiga komponen utama:

a. Seleksi

Proses penyaringan terhadap rangsangan dari luar

b. Interpretasi

Proses pengorganisasian informasi yang didapat oleh individu yang dipengaruhi dari pengalaman masalah, sistem nilai yang dianut, motivasi, kepribadian, dan kecerdasan, interpretasi juga tergantung kemampuan individu dalam memproses informasi yang kompleks menjadi sederhana

c. Tingkah laku

Bentuk dari interpretasi persepsi yang dilihat dalam bentuk tingkah laku, atau reaksi yang dilakukan individu

Berbeda halnya menurut Walgito (2013) persepsi memiliki 3 indikator-indikator penting, yaitu:

- a. Penyerapan terhadap rangsang atau objek dari luar individu: panca indera meliputi dengan penglihatan, pendengaran, peraba, pencium, dan pengecap rasa
- b. Pengertian atau pemahaman: setelah stimulus ditangkap melalui panca indera lalu diproses dalam gambaran otak maka individu dapat menggolongkan, membandingkan menginterpretasi sehingga membentuk suatu pemahaman
- c. Penilaian atau evaluasi: setelah terbentuk pengertian atau pemahaman, lalu terjadilah penilaian dari individu terhadap obyek atau subyek yang dipersepsikan

Sedangkan menurut Kerinci, Lubis, & Arfah (2015) mengatakan bahwa ada 5 indikator penting persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang meliputi:

a. Biologi

Pemahaman karyawan terhadap bahaya bahan kimia yang akan mengganggu pernapasan pada karyawan

b. Fisik

Pemahaman karyawan terhadap bahaya yang membahayakan fisik pekerja, seperti terpeleset, jatuh dari ketinggian, tersengat arus listrik, dan tertimpa material listrik

c. Psikologi

Pemahaman karyawan terhadap kenyamanan ditempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan hasil dari proses tanggapan atau stimulus pada individu yang dapat diketahui dari beberapa indikator tersebut seperti pemikiran individu terhadap suatu stimulus yang yang menimbulkan respon biologi dan fisik.

6. Perspektif Islam Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Islam adalah agama yang tidak hanya menganjurkan kepada pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah SWT saja, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya. Alangkah meruginya manusia yang yang telah di anugerahi berbagai

الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ فِرَاشًا وَالسَّمَاءَ بِنَاءً ۖ وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً
فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَّكُمْ ۖ فَلَا تَجْعَلُوا لِلَّهِ أَنْدَادًا وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal. Seperti sabda Rasulullah SAW:

Artinya :

“(Dialah) yang menjadikan bumi sebagai hamparan bagimu dan langit sebagai atap, dan Dialah yang menurunkan air (hujan) dari langit, lalu Dia hasilkan dengan (hujan) itu buah-buahan sebagai rezeki untukmu. Karena itu janganlah kamu mengadakan tandingan-tandingan bagi Allah, padahal kamu mengetahui.”

Untuk meningkatkan kinerja tersebut, maka perlu di dukung dengan kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik. Di dalam ayat Qs. Ar Ra'd Ayat 11 yang ber bunyi :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya :

“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”

Ayat ini menjelaskan bahwa semua tindakan yang dapat menimbulkan bahaya baik dari bentuk bahannya maupun kegiatannya yang dapat menimbulkan kecelakaan sangat dilarang. Ayat ini juga memberikan penjelasan bahwa mencegah kecelakaan kerja dan berbuat kebaikan termasuk di dalamnya melakukan tindakan keselamatan kerja serta mengikuti aturan yang sudah ada menjadi rangkaian program yang harus diikuti oleh setiap orang.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan Poerwadarminta (1982) disiplin diartikan sebagai (a) latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu menaati tata tertib, (b) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Dengan kata lain disiplin adalah suatu sikap dan perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

Latainer dan Levine (1985), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Yuwono (dalam Witasa, 1988) menambahi bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2009) melengkapinya bahwa disiplin merupakan

kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2005) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sifat dan kelakuan dalam menjalankan suatu dengan sifat disiplin dalam kerja sehingga hasil kerja benar, baik, sesuai harapan dan maksimal

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin (dalam Helimi, 1996) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (dalam Brigham, 1994).

a. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Contoh: penegndara sepeda motor hanya emakai helm jika ada polisi.

b. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan seagai pusat

identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan- aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

3. Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner (dalam Soedjono, 2002) adalah :

a. Ketepatan Waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan Sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung Jawab yang Tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

4. Aspek-aspek Disiplin kerja

Lateiner dan Levine (1985) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

- a. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja, dimana karyawan harus datang ke tempat kerja yang telah ditetapkan.
- b. Kepatuhan terhadap peraturan, dimana karyawan harus secara tepat dalam menggunakan peralatan dan berpakaian.
- c. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini orientasi pada kualitas dan kuantitas kerja merupakan ukuran kerja.

5. Perspektif Islam Disiplin Kerja

Sikap disiplin merupakan jalan menuju keberuntungan terutama dalam hal ibadah, maka Allah akan memudahkan jalan kita dalam mencari rezeki. Allah juga tidak memerintahkan kita ibadah terus menerus dan Allah

menyuruh kita untuk mencari karunia-Nya sebanyak mungkin. Begitulah islam memandang kedisiplinan dalam berbagai hal baik dari sisi ibadah maupun dari sisi pekerjaan. Di dalam Q.S Al Jumuah : 9-10 Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ
فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila telah diseru untuk melaksanakan salat pada hari Jum‘at, maka segeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui (9). Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung (10).”

D. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh persepsi K3 terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohimah (2005), Setiap individu dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri manusia (faktor internal), yang meliputi motivasi, persepsi, dan emosi. Serta faktor yang berasal dari luar diri manusia (faktor eksternal), yaitu lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan di dalam perusahaan. Faktor yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pemahaman dan penilaian individu tentang

lingkungan kerjanya pada saat bekerja salah satunya yaitu persepsi yang merupakan faktor internal. Persepsi yang telah dijelaskan pada awal bab ini adalah suatu proses kognitif pada saat individu menerima stimulus dari lingkungannya, dengan diawali oleh penginderaan melalui alat indera, kemudian diteruskan oleh syaraf otak untuk diinterpretasikan, agar menjadi sesuatu yang berarti dan mungkin bisa berbeda dengan kenyataannya.

Persepsi seseorang juga ditentukan oleh kebutuhan- kebutuhan mereka. Salah satu kebutuhan yang diinginkan pekerja di lingkungan kerja mereka, adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini, dapat terpenuhi bila di perusahaan tempat mereka bekerja, ada suatu Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kebutuhan akan rasa aman merupakan salah satu kebutuhan yang diinginkan oleh setiap pekerja agar dalam melakukan tugasnya dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Program K3 merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktifitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan (Rivai, 2005). Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan penerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja itu bisa timbul ketika para karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan dimana setelah karyawan tersebut merasakan bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mendukung bagi aktivitas kerja karyawan lalu karyawan bisa memberi opini dan penilaian (Ruky, 2002). Bila karyawan merasa sehat dan aman maka akan mempengaruhi dalam bekerja.

Praktek keselamatan kerja yang baik juga menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta rasa semangat kerja sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi kerja yang tinggi. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang baik, juga akan menyebabkan karyawan memiliki sifat positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa senang dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penerapan kesehatan kerja juga merupakan praktek perlindungan tenaga kerja dari bahaya-bahaya akibat kerja dan pencapaian derajat kesehatan dan keselamatan yang setinggi-tingginya. Dengan begitu, akan berpengaruh positif dalam peningkatan kerja dan produktifitas kerja(Budiono, 1992).

Menurut Nangoi (1994), karyawan juga secara psikologis memiliki kebutuhan untuk merasa aman, terjamin dan dilindungi dari sesuatu yang dapat membahayakan. Jika karyawan dihadapkan pada alat-alat atau bahan-bahan yang berbahaya, maka sudah sepantasnya perusahaan memberikan jaminan keamanan. Bila karyawan tidak berhasil memperoleh kebutuhan itu, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas dalam bekerja. Namun, meskipun perusahaan telah menyediakan sarana keamanan dan

keselamatan, tidak terhindar kemungkinan bahwa karyawan tidak memanfaatkan atau mematuhi ketentuan keamanan dan kesehatan yang ada.

Kurangnya pengertian atau pemahaman karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja menyebabkan kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga bisa terjadi kecelakaan kerja dan hal tersebut akan bisa menurunkan kinerja karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi produktifitas. Setiap karyawan pastinya menghendaki kelancaran dalam melaksanakan pekerjaannya serta mendapat jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja karena dengan adanya jaminan tersebut, kinerja dapat meningkat.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Hasibuan (2013:193) menyatakan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu dari banyak faktor tersebut adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat

menghambat pertumbuhan perusahaan. Bacal (2002) menyebutkan bahwa disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.

Wexley dan Yukl (2000) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Faktor tersebut berpengaruh disaat seorang karyawan sedang dalam melakukan pekerjaan atau bahkan sebelum melakukan pekerjaan. Faktor tersebut bisa secara langsung dari dalam lingkungan kerja atau tidak langsung dari luar lingkungan kerja.

Hariandja (2000:300) menyatakan, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak hanya berlaku dalam perusahaan besar ataupun kecil, tetapi juga berlaku pada organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pembuatan disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peraturan disiplin kerja pada perusahaan swasta tidak banyak perbedaannya dengan organisasi publik. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua

peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan,2016).

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat. Hal ini sejalan dengan pernyataan menurut Susiarto dan Ahmadi (2006) disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja.

Sedarmayanti (2001) mengungkapkan bahwa, disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi

serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya. Pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai apabila kedisiplinan dijaga, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kesadaran para karyawan sangat diperlukan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

3. Pengaruh Persepsi K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi seseorang juga ditentukan oleh kebutuhan- kebutuhan mereka. Salah satu kebutuhan yang diinginkan pekerja di lingkungan kerja mereka, adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terpenuhi bila di perusahaan tempat mereka bekerja ada suatu Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Persepsi terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pandangan karyawan terhadap apa yang di berikan perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya. Tenaga kerja ini akan menghadapi ancaman bagi keselamatan dan kesehatannya yang akan datang dari pelaksanaan tugas mereka tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Persepsi pekerja yang buruk dan kurang disiplin terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta apabila pekerja tidak disiplin dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya dapat

berpengaruh buruk terhadap karyawan itu sendiri baik dalam hal kinerjanya dan keselamatannya. Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Simamora, 2001)

Kinerja karyawan dapat terwujud apabila beberapa faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya dapat terlaksana yaitu antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin serta inisiatif menurut (Suyadi Prawirosentono, 1999:27-31). Faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu mewujudkan tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Persepsi tentang keselamatan kerja yang baik maka juga akan timbul kedisiplinan pada karyawan tersebut, maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi maka kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah hal dasar yang diperlukan oleh pekerja demi menjamin keselamatannya dari resiko bahaya saat sedang bekerja, karena tidak ada orang didunia ini yang ingin celaka. Kecelakaan yang terjadi dilapangan itu tidak bisa dicegah ataupun diprediksi terjadinya dan bisa terjadi kapanpun dan dimanapun. Tarwaka (2008) menyebutkan kecelakaan kerja yaitu suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga, yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau property maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya.

Keselamatan ditempat kerja atau terhindar dari bahaya-bahaya yang ada dilingkungan kerja tentu untuk mencapainya banyak langkah yang bisa ditempuh, namun untuk meniadakan kecelakaan dilingkungan kerja sangatlah tidak mungkin, sebab kecelakaan bisa terjadi dimanapun, kapanpun dengan berbagai cara yang tidak bisa kita prediksi. Oleh karena itu akan lebih baik jika melakukan pencegahan yang lebih memungkinkan terlebih dahulu yaitu selalu menggunakan alat pelindung diri saat bekerja, yang mana telah ditetapkan sebagai peraturan perusahaan yang wajib untuk dilakukan.

Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2005). Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga tidak merugikan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Jika semakin rendah tingkat disiplin karyawan akan semakin rendah kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan suatu organisasi yang akan merugikan organisasi tersebut dan karyawan itu sendiri Organisasi tersebut tidak akan berkembang menjadi organisasi yang baik jika tetap stagnan dengan kondisi yang sama.

Menurut Santoso (2014) mentaati dan tidak menyimpang dari tata terbit atau aturan yang berlaku merupakan suatu bentuk tindakan

kedisiplinan. Santoso juga mengatakan bahwa kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan.

Disiplin dalam mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan. Disiplin kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang tidak disiplin akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan.

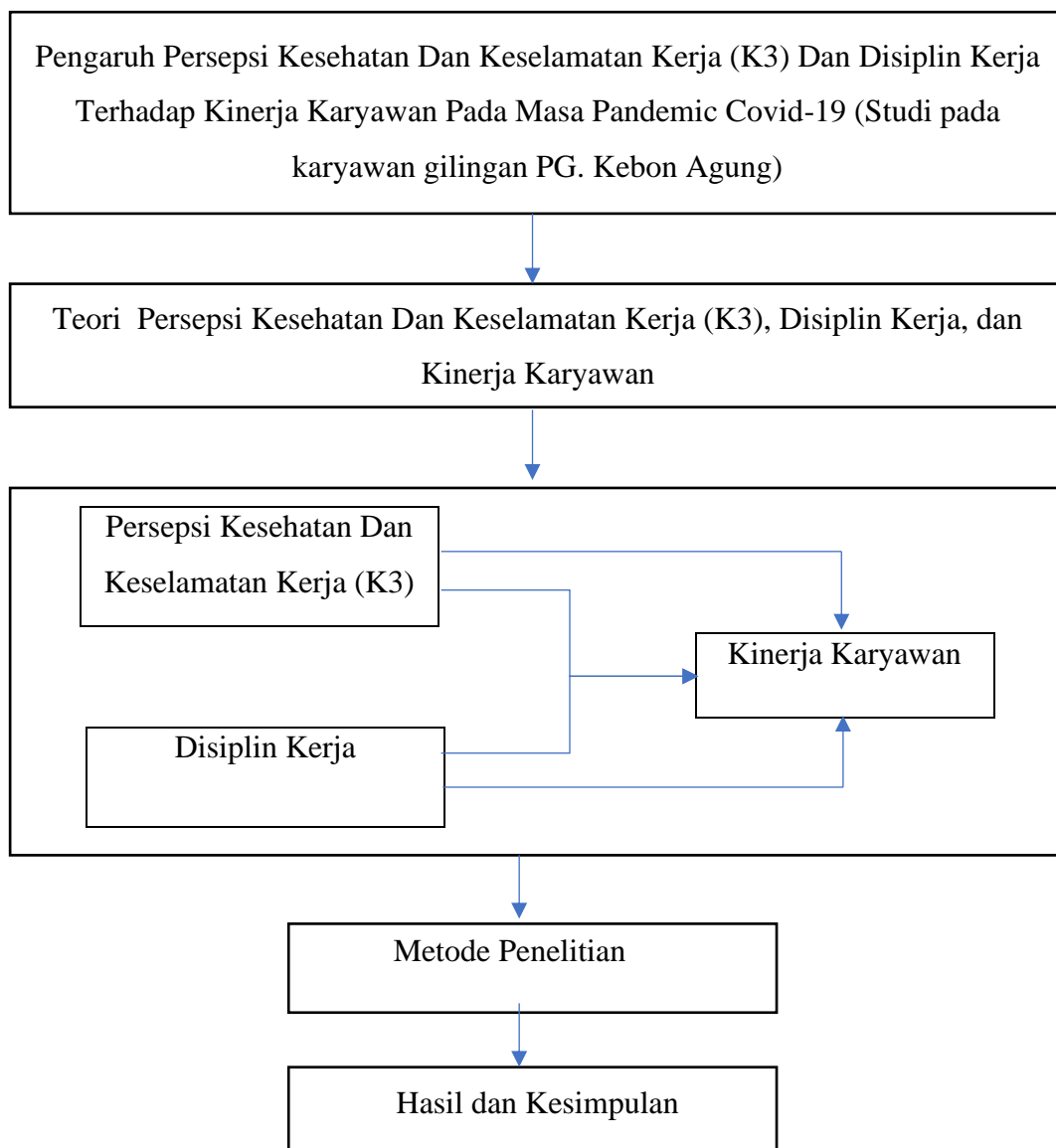
Persepsi positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini dapat menimbulkan kedisiplinan berperilaku dan bersikap yang baik untuk menghindari adanya kecelakaan dan penyakit kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja akan semakin baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut dan akan berpengaruh terhadap lebih cepat tercapainya tujuan suatu organisasi.

E. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan teori, aspek, dan faktor dari masing-masing variabel diatas, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Persepsi Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan pada Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang.

Table 2.1 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Pengaruh Persepsi K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

BAB III

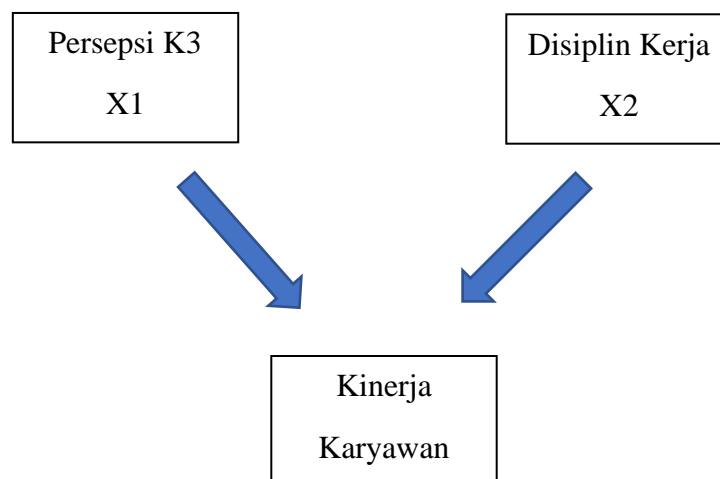
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Dikatakan deskripsi kuantitatif karena penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan hal pengolahan data yang berupa angka. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita lakukan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dan berjenis penelitian korelasi. Penelitian korelasi ditujukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Hubungan antara satu secara statistik.

Persepsi keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan Disiplin Kerja (X), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Kemudian rancangan penelitiannya sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Rancangan Penelitian

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Sering pula dinyatakan variabel penelitian sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas atau independent variabel (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain disebut juga variabel prediktor, dan variabel terikat atau dependent variabel (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi. Sesuai menggunakan masalah, penelitian ini melibatkan dua variabel X (variabel bebas), yaitu persepsi keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan disiplin kerja, dan satu variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu dimensi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk

mengukur variabel tersebut. Sugiyono (2014). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Variable penelitian ini diukur dengan skala kinerja yang berdasar pada aspek-aspek kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006). Adapun aspek yang akan dikaji dalam hal kinerja adalah Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dan efektifitas.

2. Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Persepsi terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah pandangan pekerja terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan supaya pekerja terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya. Persepsi keselamatan dan kesehatan kerja K3 ini akan diukur dengan skala keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Miner (1992) yaitu pelatihan keselamatan kerja, kontes dan publisitas keselamatan, pengontrolan lingkungan kerja, pemeriksaan dan disiplin.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan serta persepsi karyawan terhadap keluhan yang dimilikinya sehingga membuat mereka patuh terhadap keputusan – keputusan dan peraturan yang telah ditetapkan untuk

mencapai suatu tujuan tertentu. Penelitian ini diukur dengan skala disiplin kerja yang berdasar pada aspek-aspek kinerja menurut Latainer dan Levine (1985) yaitu keteraturan dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, kualitas dan kuantitas kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja.

D. Populasi dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Arikunto (2002), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila subjek populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PG Kebon Agung malang bagian gilingan yang aktif dalam musim giling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Gilingan, yang berjumlah 58 orang.

2. Sampel dan Teknik

Menurut Hasan, sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara- cara tertentu yang juga mewakili karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. (Hasan, 2002; 58). Sample adalah contoh yang diambil secara acak untuk mewakili populasi yang diambil (Reksoatmodjo 2009:5). Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2013:81). Sample dalam penelitian ini adalah 58 karyawan PG Kebon Agung yang bekerja bagian Gilingan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 58 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan diukur menggunakan skala kinerja dengan mengacu pada aspek yaitu bentuk kinerja dalam teori Mathis dan Jackson (2006). Skala disusun menjadi 26 item yaitu dengan jumlah 15 item favourable dan 11 item unfavourable. Adapun tabel pembagian item berdasarkan aspek-aspek adalah sebagai berikut:

Table 3. 1 Blue Print Variable Kinerja Karyawan

NO	ASPEK	INDIKATOR	AITEM		JUMLAH
			F	UF	
1.	Kualitas dari hasil	Pemahaman		1	1
		Ketelitian	2,3		2
		Kompetensi	4		1
2.	Kuantitas dari hasil	Selesainya tugas dengan kurun waktu tertentu	5,6	7	3
3.	Ketepatan waktu	Ketepatan pengerjaan tugas	8,9	10,11	4
4.	Efektifitas	Kedisiplinan	13	12	2
		hubungan personal		14,15	2
		Kerja tim	16	17	2
Total			9	8	17

2. Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja ini disusun sendiri oleh peneliti yang berdasar kepada definisi dan aspek dalam teori Latainer dan Levine (1985). Skala disusun menjadi beberapa item. Adapun tabel pembagian item berdasarkan aspek-aspek adalah sebagai berikut:

Table 3. 2 Blue Print Variable Disiplin Kerja

NO	ASPEK	INDIKATOR	AITEM		JUMLAH
			F	UF	
1	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	Konsisten dalam bekerja	1,2	3	2
		Berkerja tepat waktu	4,6	5	2
2	Kepatuhan terhadap peraturan	Tertib dalam berpakaian	7,8	9	3
		Mematuhi atasan	11	10,12	2
3	Kualitas dan kuantitas kerja	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	13,15	14	3
		Menjalankan pekerjaan secara maksimal	17,18	16	2
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan.	19	20,21	3
		Semangat dalam bekerja	23,24	22	2
Total			14	16	24

3. Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada variabel disiplin kerja diukur menggunakan skala persepsi K3 dengan mengacu pada aspek yaitu bentuk persepsi K3 dalam teori Miner (1992). Skala disusun menjadi 30 item yaitu dengan jumlah 16 item favourable dan 14 item unfavourable. Adapun tabel pembagian item berdasarkan aspek-aspek adalah sebagai berikut:

Table 3. 3 Blue Print Variable Persepsi K3

NO	ASPEK	INDIKATOR	AITEM		JUMLAH
			F	UF	
1.	Pelatihan keselamatan kerja	Pemberian arahan tentang K3	15, 28	17	3
		Pengetahuan pekerja tentang bahaya K3	9, 18, 20	12, 22, 30	6
2.	Kontes dan publisitas keselamatan	Adanya nota khusus tentang K3	11, 24	26	3
		Adanya gambar tentang K3 ditempat kerja	6	27, 29	3
3.	Pengontrolan lingkungan kerja	Penggunaan Alat pelindung diri	13,25	3	3
		Memahami cara mengoperasikan mesin	4	19,23	3
		Kebersihan tempat bekerja	10	12,21	3
4.	Pemeriksaan dan disiplin	Mematuhi peraturan penggunaan peralatan	1,7	5	3
		Peneguran pekerja yang tidak memakai APD	2,8	16	3
Total			16	14	30

/

F. Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut Azwar (2016) dikatakan valid apabila $r_{xy} \geq 0,30$. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS, untuk mengetahui instrumen penelitian mampu

mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen.

Content validity ratio (CVR) digunakan untuk mengetahui validitas isi dari alat ukur. Skala nilai CVR yaitu -1, 0, dan 1 pada setiap itemnya. Semakin tinggi nilai yang dimiliki tiap item menunjukkan isi yang semakin baik. Rumus yang digunakan untuk menghitung aitem yang lolos dengan CVR yaitu:

$$CVR = \left(\frac{2Ne}{n} \right) - 1$$

Keterangan:

ne = jumlah penilai yang menilai relevan.

N = jumlah penilai CVR

Table 3. 4 Daftar Ahli Panel Content Validity Rasio

NAMA	PELAKSANAAN
Abdul Hamid Cholili,M.Psi	16 September 2021
Selly Candra Ayu, M.Si	15 – 16 September 2021
Novia Solichah,M.Psi	16 – 20 September 2021
Elok Faiz Fatma El Fahmi,M.Si	16 September – 10 Oktober 2021
Fuji Astutik,M.Psi	10 Oktober 2021

Proses CVR yang dilakukan peneliti dengan langkah memberikan dokumen yang berisikan definisi operasional, aspek variabel, materi penilaian, serta petunjuk pengisian. Skala Disiplin Kerja terdiri dari 19

aitem. Ahli panel dalam penelitian ini merupakan para dosen ahli pada bidang psikologi masing-masing. Beberapa ahli panel memberikan masukan untuk mengganti aitem agar dapat terdistribusi dengan baik saat peneliti turun lapangan dan menggunakan bahasa yang lebih mudah dipahami. Hasil dari analisis content validity ratio (CVR) setelah dinilai oleh beberapa ahli experts judgement dengan bantuan menggunakan rumus CVR melalui Microsoft Excel akan dijelaskan pada tabel berikut:

Table 3. 5 Validitas Isi Variable Disiplin Kerja

NO	ASPEK	INDIKATOR	Aitem		Gugur		Jumlah
			F	UF	N	No	
1	Keteraturan dan ketepatan waktukerja	Konsisten dalam bekerja	1,2	3	1	2	2
		Berkerja tepat waktu	4,6	5	1	4	2
2	Kepatuhan terhadap peraturan	Tertib dalam berpakaian	7,8	9			3
		Mematuhi atasan	11	10,12	1	12	2
3	Kualitas dan kuantitas kerja	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	13,15	14			3
		Menjalankan pekerjaan secara maksimal	17,18	16	1	18	2
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan.	19	20,21			3
		Semangat dalam bekerja	23,24	22	1	23	2
			24		5		19

Berdasarkan hasil uji validitas isi yang telah dilakukan, diketahui bahwa skala Disiplin Kerja ditemukan aitem yang gugur sebanyak 5 aitem yaitu pada aspek Keteraturan dan ketepatan waktu kerja 2 aitem, aspek Kepatuhan terhadap peraturan 1 aitem, aspek Kualitas dan kuantitas kerja 1

aitem, dan aspek Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik 1 aitem sehingga total aitem valid sebanyak 19 aitem.

Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Rumus untuk menguji validitas angket adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara skor item dan skor total. X = Skor item.

Y = Skor total.

N = Sampel (Responden).

Kriteria pengujian validitas adalah jika koefisien korelasi $r_{xy} \geq r_{tabel}$ *product moment* berarti item/butir kuisioner dinyatakan valid. Sedangkan jika $r_{xy} < r_{tabel}$ *product moment* maka item/butir kuisioner dinyatakan tidak valid. Penghitungan uji validitas angket dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS for Windows versi 23.0. Kriteria pengujian dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), jika $r_{xy} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan dinyatakan vali dan begitu pula sebaliknya. Pada uji validitas ini $r_{tabel} = 0,258$ dan $\alpha = 0,05$.

Hasil dari analisis validitas masing-masing variabel yaitu persepsi kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan bantuan Program SPSS for Windows versi 23.0. akan dijelaskan pada tabel berikut:

Table 3. 6 Validitas Kinerja Karyawan

NO	ASPEK	INDIKATOR	AITEM		Jumlah Aitem Valid
			Valid	Gugur	
1.	Kualitas dari hasil	Pemahaman	1	-	1
		Ketelitian	2,3	-	2
		Kompetensi	4	-	1
2.	Kuantitas dari hasil	Selesainya tugas dengan kurun waktu tertentu	5,6,7	-	3
3.	Ketepatan waktu	Ketepatan pengerjaan tugas	8,9,10,11	-	4
4.	Efektifitas	Kedisiplinan	13,13	-	2
		hubungan personal	14,15	-	2
		Kerja tim	16,17	-	2
Total			17		17

Hasil pengujian validitas skala kinerja karyawan menggunakan bantuan Program SPSS for Windows versi 23.0. pada tabel 3.6 menunjukkan bahwa dari jumlah 17 item dinyatakan valid kerana memiliki koefisien korelasi $r_{xy} \geq r_{tabel}$ product moment (0,258).

Uji validitas Skala persepsi K3 yang dilakukan menggunakan bantuan Program SPSS for Windows versi 23.0. menunjukkan hasil data sebagai berikut:

Table 3. 7 Validitas Persepsi K3

NO	ASPEK	INDIKATOR	AITEM		JUMLAH
			Valid	Gugur	
1.	Pelatihan keselamatan kerja	Pemberian arahan tentang K3	15, 17, 28	-	3
		Pengetahuan pekerja tentang bahaya K3	9, 12 18, 20, 22, 30	-	6
2.	Kontes dan publisitas keselamatan	Adanya nota khusus tentang K3	11, 24, 26	-	3
		Adanya gambar tentang K3 ditempat kerja	6, 27, 29	-	3
3.	Pengontrolan lingkungan kerja	Penggunaan Alat pelindung diri	3, 13,25	-	3
		Memahami cara mengoperasikan mesin	4, 19, 23	-	3
		Kebersihan tempat bekerja	10, 12,21	-	3
4.	Pemeriksaan dan disiplin	Mematuhi peraturan penggunaan peralatan	1, 5, 7	-	3
		Peneguran pekerja yang tidak memakai APD	2, 8, 16	-	3
Total			30		30

Hasil pengujian validitas skala persepsi K3 menggunakan bantuan Program SPSS for Windows versi 23.0. pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa dari jumlah 30 item dinyatakan valid kerana memiliki koefisien korelasi $r_{xy} \geq r_{\text{tabel}}$ product moment (0,258).

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas bisa disebut konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, maupun keajegan (Azwar, 2016). Reliabilitas menjelaskan sejauh mana suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang sama.. Asumsi teori skor murni klasik menyatakan bahwa skor tampak terdiri atas komponen skor murni dan komponen skor eror dalam kadar tertentu. Semakin besar porsi eror maka akan semakin kurang reliabel, sebaliknya jika semakin kecil porsi eror maka semakin reliabel.

Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan menggunakan teknik pengukuran Alpha Chornbach. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 tapi berupa rentang skala (Arikunto, 2006). Adapun rumusannya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Relibilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan Atau Soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir

σ_t^2 = Varians Total

Penghitungan reliabilitas dengan rumus di atas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows. Hasil uji reliabilitas dari skala Kinerja karyawan, disiplin kerja, dan persepsi K3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3. 8 Reliabilitas Variabel

Variable	<i>Alpha Chronbach</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,846	Reliabel
Disiplin Kerja	0,681	Reliabel
Persepsi K3	0,884	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, skala kinerja karyawan dengan jumlah aitem sebanyak 17 butir memiliki nilai Alpha Chornbach sebesar 0.846, skala disiplin kerja dengan jumlah aitem sebanyak 19 butir memiliki nilai *Alpha Chornbach* sebesar 0.681, dan skala persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan jumlah aitem sebanyak 30 butir memiliki nilai *Alpha Chornbach* sebesar 0.884. Data dikatakan reliabel apabila nilai dari *Alpha Chornbach* > 0.6 atau mendekati 1.00, sehingga skala kinerja karyawan, disiplin kerja, dan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja tersebut dapat dikatakan reliable.

G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah langkah-langkah yang digunakan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah yang tercantum, sehingga penulis memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Data kuantitatif yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi product moment Pearson dengan bantuan SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows. Maka sebaiknya melakukan analisis data, dengan mencari Mean empirik, Standart Deviasi (SD) empirik, mengetahui kategorisasi dan prosentase tiap variabel. Adapun metode analisa data yang digunakan adalah:

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk mengetahui masing-masing tingkat Persepsi K3, disiplin kerja, dan kinerja karyawan maka dalam perhitungannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- b. Mean, adalah jumlah seluruh angka dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan. Pada penelitian ini menggunakan mean empirik.

$$\mu_{Empirik} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan :

$\mu_{Empirik}$ = Mean Empirik

$\sum x$ = Total Nilai

n = Jumlah Data

c. Standart Deviasi Empirik, dengan rumus :

$$\sigma_{empirik} = \sqrt{\frac{\sum(x - \mu)^2}{N}}$$

Keterangan :

$\sigma_{empirik}$ = Rerata Standart Deviasi Empirik

x = Nilai Data

N = Jumlah Data

Setelah diketahui harga mean empirik dan SD empirik, maka ditentukan kategorisasi dari setiap skor skala penelitian, setelah skor penelitian yang di peroleh maka ditentukan pada ketegori tinggi, sedang dan rendah. Kategorisasi skor penelitian dengan menggunakan rumus sebagai berikut

Table 3. 9 Rumus Kategorisasi Skor

Kategori	Norma
Tinggi	$((\text{Mean} + \text{SD}) + 1) - X_{\text{max}}$
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) - (\text{Mean} + \text{SD})$
Rendah	$X_{\text{min}} - ((\text{Mean} - \text{SD}) - 1)$

Setelah diketahui jumlah frekuensi dari kategorisasi setiap kategori maka selanjutnya dilakukan perhitungan persentase masing-masing variable menggunakan rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan :

P = Persentase

f = Frekuensi

N = Jumlah Subjek

2. Uji Asumsi

Setelah analisis data yang diperoleh maka langkah selanjutnya adalah uji asumsi penelitian. Sebelum melakukan pengujian terhadap korelasi product moment maka masih ada uji asumsi yang harus dipenuhi, untuk mengetahui korelasi suatu penelitian maka sebelumnya diuji normalitas dan linieritas terlebih dahulu, dijelaskan sebagaimana berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model korelasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku atau gaus, Nisfiannoor (2009).

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah menggunakan uji kolmogrov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi (P) $> 0,05$ maka data normal, sedangkan bila (P) $< 0,05$ maka data tidak normal, Nisfiannoor (2009).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui adanya kesamaan perubahan variasi baik berupa penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kriterium dan prediktor. Artinya suatu hubungan dapat dikatakan linier apabila peningkatan variasi pada kriterium diikuti secara konsisten oleh peningkatan pada prediktor, demikian juga penurunannya. Nisfiannoor (2009) menyebutkan bahwa uji linieritas

dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus).

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows serta Microsoft Excel. Penelitian ini menggunakan beberapa analisis yaitu :

a. Analisis regresi linier berganda

Analisis Regresi linier berganda merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh pada penelitian dengan 2 variabel bebas atau lebih (Suharyadi & Purwanto, 2004). Rumus Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

β = Slope Atau Koefisien Estimate

X1 = Variabel Bebas 1 (Persepsi K3)

X2 = Variabel Bebas 2 (Disiplin Kerja)

e = Error

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Pabrik Gula Kebon Agung Malang

Pabrik Gula Kebon Agung Malang berdiri tahun 1905, sejak didirikan dengan kapasitas giling terpasang 1.500 tth. Tahun 1937 kapasitas giling dinaikkan menjadi 1.800 tth. Pada tahun 1976 s.d. 1978 diadakan Rehabilitasi, Perluasan dan Modernisasi (RPM) kapasitas giling menjadi 3.000 tth, tahun 1998 s.d. 2001 dilakukan program penyehatan sehingga kapasitas giling menjadi 4.700 tth. Dari tahun 2001 hingga 2004 dilakukan perbaikan dan penggantian mesin untuk meningkatkan kemantapan kinerja dan efisiensi pabrik dengan sasaran kapasitas giling 5.000 tth. Sejak tahun 2005, Pabrik Gula Kebon Agung Malang melakukan program pengembangan Kebon Agung dengan sasaran kapasitas giling 5.750 tth.

PG Kebon Agung berlokasi di jalan Pakisaji Kabupaten Malang, Jawa Timur. Sistem yang digunakan untuk menghasilkan gula di pabrik ini dengan melakukan produksi secara terus menerus selama masa panen tebu, antara bulan Juni-Desember. Proses produksi gula di PG Kebon Agung melalui tujuh stasiun, yaitu stasiun persiapan, stasiun penggilingan, stasiun pemurnian, stasiun penguapan, stasiun masakan, stasiun putaran dan stasiun penyelesaian.

Stasiun Giling yang menjadi objek penelitian ini merupakan proses awal dari kegiatan produksi gula. Di stasiun gilingan ini tebu diperah (digiling) untuk mendapatkan nira mentah sebanyak banyaknya. Di dalam pemerahan ini perlu ditambahkan air imbibisi agar kandungan gula yang masih ada di dalam ampas akan larut, sehingga ampas akhir diharapkan mengandung kadar gula serendah mungkin. Selain diperoleh nira mentah, di dalam proses ini juga diperoleh ampas akhir yang 100% dimanfaatkan sebagai bahan bakar di stasiun ketel untuk menghasilkan uap.

Adapun visi dan misi perusahaan PG Kebon Agung Malang yaitu :

a. Visi

Mewujudkan perusahaan gula yang efisien, berdaya saing tinggi dan terpercaya serta berwawasan lingkungan dengan senantiasa mampu memberi keuntungan secara optimal

b. Misi

Melakukan kegiatan usaha dalam industri gula untuk meningkatkan pendapatan perusahaan dengan menerapkan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) melalui pengelolaan secara professional dan selalu memperhatikan kepentingan stakeholders termasuk petani sebagai mitra kerja atas dasar hubungan yang saling menguntungkan.

2. Waktu Pelaksanaan

Penelitian dilakukan secara langsung pada tanggal 16 - 20 Oktober 2021 dengan menyebarkan skala berupa kuisisioner cetak kepada karyawan bagian stasiun giling PG Kebon Agung Malang.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan PG Kebon Agung Malang tahun 2021 sebanyak 58 responden yang bekerja pada bagian stasiun giling.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan skala secara langsung kepada seluruh karyawan bagian giling berupa angket dengan izin yang diberikan dari kepala perusahaan untuk pengambilan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

5. Hambatan yang Dijumpai dalam Pengambilan Data

Hambatan yang ditemukan selama pelaksanaan penelitian diantaranya:

- a. Pengambilan data juga dilakukan secara offline dengan menyebar kuisisioner angket secara langsung dan peneliti tidak mengetahui kondisi responden saat mengisi kuisisioner sehingga tidak menutup kemungkinan terjadi bias.
- b. Responden tidak segera mengerjakan kuisisioner yang diberikan

B. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Data Demografi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PG Kebon Agung Malang pada bagian stasiun gilingan memperoleh data demografi penyebaran yang dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Table 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian

Keterangan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Status Kerja	Tetap	31	53%
	Kontrak	27	47%
Usia	21 – 25	12	21%
	26 – 30	6	10%
	31 – 35	4	7%
	36 – 40	4	7%
	41 – 45	4	7%
	46 – 50	8	14%
	51 - 55	20	34%
Jumlah		58	100%

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa responden dalam penelitian sebanyak 31 orang (53%) merupakan karyawan tetap dan 27 orang (47%) karyawan kontrak. Sedangkan dari usia terdapat 12 (21%) responden 21 - 25 tahun, 6 (10%) responden 26 - 30 tahun, 4 (7%) responden 31 - 35 tahun, 4 (7%) responden 36 - 40 tahun, 4 (7%) responden 41 - 45 tahun, 8 (14%) responden 46 – 50 tahun, dan 20 (34%) responden berusia 51 – 55 tahun.

2. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk mengetahui masing-masing tingkat persepsi K3, disiplin kerja dan kinerja karyawan maka dalam

perhitungannya menggunakan SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows. Maka dilakukan analisis data dengan mencari Mean empirik, Standart Deviasi (SD) empirik, mengetahui kategorisasi serta presentase tiap variabel.

a. Skor Empirik

Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki range tertinggi 4 dan range terendah 1. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows untuk mencari mean empirik, Standart Deviasi (SD) empiric diperoleh bahwa skala kinerja karyawan memiliki nilai rerata empirik 55 dan standar deviasi 4, skala disiplin kerja memiliki rerata empirik 64 dan standar deviasi 3, dan skala persepsi K3 memiliki rerata empirik 103 dan standar deviasi 7 yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Table 4. 2 Deskripsi Skor Empirik

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kinerja Karyawan	58	40	62	55	4
Disiplin Kerja	58	51	71	64	4
Persepsi K3	58	67	116	103	7
Valid N (<i>listwise</i>)	58				

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Setelah diketahui harga mean empirik dan SD empirik, maka ditentukan kategorisasi dari setiap skor skala penelitian, setelah skor penelitian yang di peroleh maka ditentukan pada ketegori tinggi,

sedang dan rendah. Kategorisasi skor penelitian dengan menggunakan rumus pada tabel 4.3 :

Table 4. 3 Kategorisasi Skala

Kategori	Norma
Tinggi	$((\text{Mean} + \text{SD}) + 1) - X_{\text{max}}$
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) - (\text{Mean} + \text{SD})$
Rendah	$X_{\text{min}} - ((\text{Mean} - \text{SD}) - \text{SD})$

1) Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan dengan jumlah aitem valid sebanyak 17 aitem dengan 58 responden, memperoleh kategorisasi sesuai norma yang dapat dilihat pada tabel 4.4 :

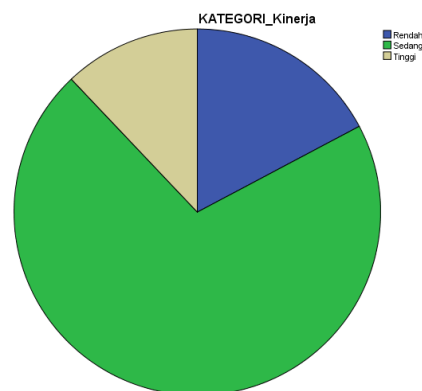
Table 4. 4 Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kategori	Norma	Hasil
Tinggi	$((\text{Mean} + \text{SD}) + 1) - X_{\text{max}}$	60 - 62
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) - (\text{Mean} + \text{SD})$	51 - 59
Rendah	$X_{\text{min}} - ((\text{Mean} - \text{SD}) - 1)$	40 - 50

Frekuensi kinerja pada karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang dengan menggunakan uji frekuensi melalui SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows menunjukkan hasil sebanyak 12,1% atau 7 responden memiliki kinerja dalam kategori tinggi, 70,7% atau 41 responden dalam kinerja kategori sedang, dan 17,2% atau 10 responden dalam kategori rendah yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 dan Gambar 4.5 :

Table 4. 5 Tingkat Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	10	17,2	17,2	17,7
Sedang	41	70,7	70,7	87,9
Tinggi	8	12,1	12,1	100,0
Total	58	100.0	100.0	

**Gambar 4. 1 Diagram Tingkat Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang memiliki kecenderungan kinerja kurang baik atau sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat memaksimalkan kemampuan dengan baik dan masih beradaptasi dengan peraturan baru pada masa pandemic covid – 19 di perusahaan.

2) Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja dengan jumlah aitem valid sebanyak 19 aitem dengan 58 responden, memperoleh kategorisasi sesuai norma yang dapat dilihat pada tabel 4.6 :

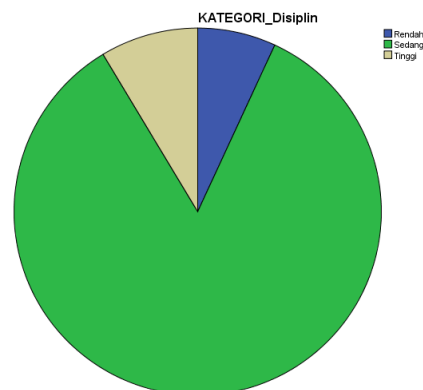
Table 4. 6 Kategorisasi Disiplin Kerja

Kategori	Norma	Hasil
Tinggi	$((\text{Mean} + \text{SD}) + 1) - X_{\text{max}}$	69 – 71
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) - (\text{Mean} + \text{SD})$	60 – 68
Rendah	$X_{\text{min}} - ((\text{Mean} - \text{SD}) - 1)$	51 - 59

Frekuensi disiplin kerja pada karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang dengan menggunakan uji frekuensi melalui SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows menunjukkan hasil sebanyak 8,6% atau 5 responden memiliki disiplin kerja dalam kategori tinggi, 84,5% atau 49 responden dalam kedisiplinan kerja kategori sedang, dan 6,9% atau 4 responden dalam kategori rendah yang dapat dilihat pada Tabel 4.7 dan Gambar 4.2 :

Table 4. 7 Tingkat Disiplin Kerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	4	6,9	6,9	6,9
Sedang	49	84,5	84,5	91,4
Tinggi	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Gambar 4. 2 Diagram Tingkat Disiplin Kerja**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang memiliki kedisiplinan kerja yang kurang baik atau sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap yang kurang baik dalam mematuhi ketentuan dan peraturan yang ada pada perusahaan. Peraturan protokol kesehatan covid – 19 juga harus dilaksanakan dengan baik.

3) Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Skala persepsi K3 dengan jumlah aitem valid sebanyak 30 aitem dengan 58 responden, memperoleh kategorisasi sesuai norma yang dapat dilihat pada tabel 4.8 :

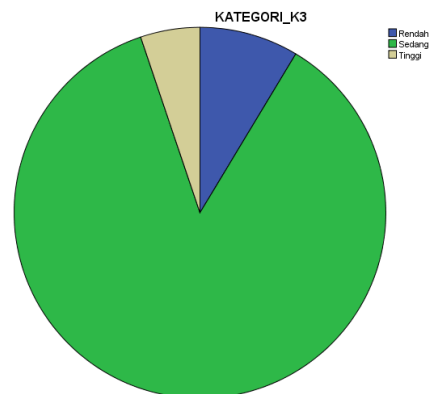
Table 4. 8 Kategorisasi Persepsi K3

Kategori	Norma	Hasil
Tinggi	$((\text{Mean} + \text{SD}) + 1) - X_{\text{max}}$	111 – 116
Sedang	$(\text{Mean} - \text{SD}) - (\text{Mean} + \text{SD})$	96 – 110
Rendah	$X_{\text{min}} - ((\text{Mean} - \text{SD}) - 1)$	67 - 95

Frekuensi disiplin kerja pada karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang dengan menggunakan uji frekuensi melalui SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows menunjukkan hasil sebanyak 5,2% atau 3 responden memiliki persepsi keselamatan kerja dalam kategori tinggi, 86,2% atau 50 responden dalam persepsi keselamatan kerja kategori sedang, dan 8,6% atau 5 responden dalam kategori rendah yang dapat dilihat pada Tabel 4.9 dan Gambar 4.3 :

Table 4. 9 Tingkat Persepsi K3 Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	5	8,6	8,6	8,6
Sedang	50	86,2	86,2	94,8
Tinggi	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Gambar 4. 3 Diagram Tingkat Persepsi K3**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang memiliki persepsi keselamatan dan kesehatan kerja yang kurang baik atau sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap atau menganggap bahwa keselamatan kerja adalah hal yang biasa saja terutama pada karyawan yang sudah ahli dalam bidangnya. Patuh terhadap peraturan protocol kesehatan covid – 19 dan peraturan penggunaan alat kerja juga harus dilaksanakan dengan baik.

c. Aspek Pembentuk Utama

1) Kinerja Karyawan

Faktor utama pembentuk variabel kinerja karyawan berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

$$\text{a) Kualitas dari hasil} = \frac{755}{3223} = 23 \%$$

$$\text{b) Kuantitas dari hasil} = \frac{585}{3223} = 18 \%$$

$$\text{c) Ketepatan waktu} = \frac{742}{3223} = 23 \%$$

$$\text{d) Efektivitas} = \frac{1140}{3223} = 35 \%$$

Table 4. 10 Faktor Pembentuk Utama Variabel Kinerja Karyawan

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Kualitas dari hasil	755	3223	23%
Kuantitas dari hasil	585		18%
Ketepatan waktu	742		23%
Efektivitas	1140		35%

Berdasarkan tabel 4.9 maka diketahui bahwa aspek pembentuk utama kinerja karyawan adalah Efektivitas dengan persentase sebesar 35% dan yang terendah aspek kuantitas dari hasil dengan persentase 18%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan atas dasar ke efektifan dalam bekerja.

2) Disiplin Kerja

Faktor utama pembentuk variabel disiplin kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

$$\text{a) Keteraturan dan Ketepatan Waktu Kerja} = \frac{802}{3739} = 21 \%$$

$$\text{b) Kepatuhan Terhadap Peraturan} = \frac{976}{3739} = 26 \%$$

$$\text{c) Kualitas dan Kuantitas Kerja} = \frac{974}{3739} = 26 \%$$

d) Menyelesaikan Pekerjaan

$$\text{Dengan Semangat Kerja Yang baik} = \frac{987}{3739} = 27 \%$$

Table 4. 11 Faktor Pembentuk Utama Variabel Disiplin Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Keteraturan dan Ketepatan Waktu Kerja	802	3739	21%
Kepatuhan Terhadap Peraturan	976		26%
Kualitas dan Kuantitas Kerja	974		26%
Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Semangat Kerja Yang baik	987		27%

Berdasarkan tabel 4.10 maka diketahui bahwa aspek pembentuk utama disiplin kerja adalah menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik dengan persentase sebesar 27% dan yang terendah aspek keteraturan dan ketepatan waktu kerja dengan persentase 21%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan

ditentukan atas dasar menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

3) Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Faktor utama pembentuk variabel persepsi keselamatan kerja dan kesehatan kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

- a) Pelatihan dan Keselamatan Kerja $= \frac{1411}{5592} = 25 \%$
- b) Kontes dan Publisitas Keselamatan $= \frac{1181}{5592} = 21 \%$
- c) Pengontrolan Lingkungan Kerja $= \frac{1801}{5592} = 32 \%$
- d) Pemeriksaan dan Disiplin $= \frac{1199}{5592} = 22 \%$

Table 4. 12 Faktor Pembentuk Utama Variabel Persepsi K3

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Pelatihan dan Keselamatan Kerja	1411	5592	25%
Kontes dan Publisitas Keselamatan	1181		21%
Pengontrolan Lingkungan Kerja	1801		32%
Pemeriksaan dan Disiplin	1199		22%

Berdasarkan tabel 4.11 maka diketahui bahwa aspek pembentuk utama persepsi K3 adalah pengontrolan lingkungan kerja dengan persentase sebesar 32% dan yang terendah aspek kontes dan publisitas keselamatan dengan persentase 21%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persepsi keselamatan kerja yang dilakukan oleh karyawan ditentukan atas dasar pengontrolan

lingkungan kerja. Lingkungan yang aman dan nyaman akan menimbulkan persepsi keselamatan kerja yang baik.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk mengetahui apakah residual model korelasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah menggunakan uji kolmogrov-Smirnov dengan SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows. Nisfiannoor (2009) disebutkan bila nilai signifikansi (P) $> 0,05$ maka data normal, sedangkan bila (P) $< 0,05$ maka data tidak normal. Hasil yang didapatkan dari uji normalitas menggunakan SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows dapat dilihat pada tabel 4.13 :

Table 4. 13 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
Variabel	Frekuensi	Asymp.Sig (2Tailed)	Ket.
Kinerja Karyawan	58	.665	Normal
Disiplin Kerja	58	.857	Normal
Persepsi K3	58	.538	Normal

Berdasarkan hasil uji tersebut maka diketahui bahwa variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai signifikansi (P) $> 0,05$ sehingga bisa dikatakan distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode yang digunakan untuk melakukan analisis yaitu menggunakan SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan bersifat linier apabila memiliki nilai signifikan (P) $> 0,05$ dan apabila memiliki nilai signifikan (P) $< 0,05$ maka dikatakan tidak linier. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.14 :

Table 4. 14 Uji Linieritas Durbin Watson

<i>Deviation from Linierity</i>			
Variabel	Frekuensi	Sig.	Ket.
Kinerja Karyawan*Persepsi K3	58	.144	Linier
Kinerja Karyawan*Disiplin Kerja	58	.339	Linier

Berdasarkan hasil uji ditemukan bahwa kinerja karyawan dan persepsi keselamatan kerja nilai signifikansi $0,144 > 0,05$, sedangkan kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,339 > 0,05$ sehingga hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut dikatakan linier.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara persepsi K3 dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows. Analisis regresi linier merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh pada penelitian dengan 2 variabel bebas atau lebih (Suharyadi & Purwanto, 2004). Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut :

1) Koefisien Determinasi

Table 4. 15 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.515	3.080

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,515 yang dapat diartikan bahwa persepsi K3 dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebanyak 53,2% dan 46,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian. *Standard error of estimate*(SEE) diperoleh 3.080, dimana apabila semakin kecil nilai *Standard error of estimate* (SEE) akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel bebas.

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Table 4. 16 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	592.409	2	29.205	31.220	.000 ^a
Residual	521.815	55	9.488		
Total	1114.224	57			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Persepsi K3

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel ANOVA diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 31,220 dengan probabilitas $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi persepsi keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Table 4. 17 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.635	7.286		.224	.823
Persepsi K3	.259	.080	.438	3.232	.002
Disiplin Kerja	.421	.165	.345	2.546	.014

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa kinerja karyawan dengan persepsi keselamatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 yang diartikan sehingga dapat dikatakan bahwa apabila persepsi

keselamatan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan yang dimunculkan semakin tinggi, pada kinerja karyawan dan online disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan nilai signifikansi 0.014 sehingga dapat dikatakan bahwa apabila disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin tinggi.

C. Pembahasan

1. Tingkat Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan bagian giling PG Kebon Agung Malang sebanyak 12,1% atau 7 responden memiliki kinerja dalam kategori tinggi, 70,7% atau 41 responden dalam kinerja kategori sedang, dan 17,2% atau 10 responden dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum dapat memaksaimalkan kemampuan yang dimiliki dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Elsa Adha (2016) di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo yang memperoleh data presentase tertinggi adalah kinerja karyawan kategori cukup sebanyak 51 responden (72,9%) dan kategori kurang sebanyak 18 responden (25,7%). Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

Menurut Emron (2017) kualitas terhadap hasil yang dicapai merupakan elemen yang penting sebab kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Seseorang mempunyai kualitas yang baik dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu kompetensi, teknologi dan metode atau sistem. Jika kompetensi karyawan masih rendah maka perlu ditingkatkan melalui pelatihan- pelatihan berbasis kompetensi sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan. Kemampuan teknologi atau mesin pendukung bila sudah memenuhi syarat akan menentukan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kemudian metode atau sistem yang digunakan sudah mendukung atau belum, jika belum maka perlu dibangun metode atau sistem prosedur sehingga setiap keputusan mudah diambil dan dapat memperlancar pekerjaan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa aspek pembentuk utama kinerja karyawan adalah Efektivitas dengan persentase sebesar 35% dan yang terendah aspek kuantitas dari hasil dengan persentase 18%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan atas dasar ke efektifan dalam bekerja. Karyawan pada PG Kebon Agung bekerja dengan tekanan dan terget sesuai dengan job description masing – masing bagian. Berdasarkan hal tersebut karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif.

Rosydah (2013) menyebutkan bahwa kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Sedangkan menurut Mangkuenegara (2010) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor: 1. faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. 2. faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi. 3. faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job design*. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkangan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

2. Tingkat Persepsi Keselamatan dan Kesehatan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang menunjukkan hasil 5,2% atau 3 responden memiliki persepsi keselamatan kerja dalam kategori tinggi, 86,2% atau 50 responden dalam persepsi keselamatan kerja kategori sedang, dan 8,6% atau 5 responden dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi tentang keselamatan kerja pada karyawan tergolong sedang. Berdasarkan hasil wawancara masih terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aji Pengestu (2016) di PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park yang memperoleh data bahwa 48% dari 43 responden memiliki persepsi K3 yang sedang. Sedangkan Dina Nurbiati (2018) melakukan penelitian pada karyawan bagian *workshop ducting* PT Karya Intertek Kencana menunjukkan sebanyak 58% memiliki persepsi K3 yang sedang rata-rata responden cenderung menganggap persepsi keselamatan kerja tidak terlalu penting. Kebanyakan kecelakaan kerja ditimbulkan perilaku yang tidak aman, seperti kejatuhan benda-benda berat, jatuh dari tempat tinggi, keracunan akibat gas berbahaya, dan lain sebagainya (Wilson, 2012). Padahal seharusnya individu mampu memandang sebuah keselamatan kerja sebagai suatu kewajiban bukan sebagai hal yang biasa bagi setiap individu.

Aspek pembentuk utama perilaku Persepsi K3 adalah pengontrolan lingkungan kerja dengan persentase sebesar 32% dan yang terendah aspek kontes dan publisitas keselamatan dengan persentase 21%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persepsi keselamatan kerja yang dilakukan oleh karyawan ditentukan atas dasar pengontrolan lingkungan kerja. Publisitas pada ruangan kerja kurang diperhatikan oleh setiap individu karyawan sehingga individu kurang tertib untuk mematuhi peraturan. Lingkungan yang aman dan nyaman akan menimbulkan persepsi keselamatan kerja yang baik.

Menurut Tarwaka (2016) Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki oleh individu dan sering kali tidak

terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya. Perusahaan pemberi kerja juga selalu beranggapan bahwa kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak dapat dihindari akibat pekerjaan, mereka memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan dan kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan.

Mangkunegara (2007) menyebutkan bahwa ada berbagai usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keselamatan kerja diperusahaan-perusahaan atau tempat-tempat kerja, yaitu dengan membuat dan mengadakan : 1. Peraturan, 2 Standarisasi, 3 Pendidikan, 4 Pelatihan (Training),5 Asuransi. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, seperti pernyataan Mathis dan Jackson (2006) bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan

3. Tingkat Disiplin kerja

Hail penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang menunjukkan hasil

sebanyak 8,6% atau 5 responden memiliki disiplin kerja dalam kategori tinggi, 84,5% atau 49 responden dalam kedisiplinan kerja kategori sedang, dan 6,9% atau 4 responden dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan masih kurang patuh terhadap peraturan dan belum bisa memaksimalkan kedisiplinan pada perusahaan. Kondisi karyawan pada perusahaan pada masa pandemic covid-19 terdapat peraturan baru tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diatur oleh kementerian kesehatan pada lingkup perusahaan sehingga terdapat karyawan kurang memaksimalkan peraturan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri, Wahyu dan Reni (2015) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja karyawan bagian produksi unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora dapat dikategorikan baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik antara lain: hadir tepat waktu ditempat kerja, pemberlakuan seragam sesuai kriteria perusahaan, melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada diperusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,125.

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik,

mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Aspek pembentuk utama disiplin kerja adalah menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik dengan persentase sebesar 27% dan yang terendah aspek keteraturan dan ketepatan waktu kerja dengan persentase 21%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan ditentukan atas dasar menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja dapat diketahui dari kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Yang dimaksud kesadaran adalah sikap seseorang dengan sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, bukan karena dasar unsur paksaan. Sementara yang dimaksud kesediaan ialah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Leteiner & Levine, menurut terjemahan (Soejono, 2000:67) yang pertama adalah ketepatan waktu, tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba. Kedua yaitu ketaatan pada peraturan perusahaan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak

tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Ketiga yang terakhir yaitu kemampuan, memelihara peralatan kantor peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

4. Pengaruh Persepsi K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi keselamatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0,005$ yang diartikan apabila seseorang memiliki persepsi terhadap keselamatan kerja yang tinggi, maka kinerja pada individu karyawan juga meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Damayanti, Nurlela, dan Sarah (2019) dapat dijelaskan dengan nilai signifikansi sebesar 0.003 dan nilai adjusted R square sebesar 0,502. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh 50,2% variabel bebas yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,8 % dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti. variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor organisasi, faktor kompetensi, faktor dari individu itu sendiri dan lain-lain.

Menurut Robbins (1999) persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberi makna pada lingkungan mereka. sesuatu yang ditangkap

oleh indera kita dari lingkungan dan kita dapat menafsirkan dan memahaminya, . Persepsi seseorang terhadap keselamatan kerja juga ditentukan oleh kebutuhan- kebutuhan mereka. Salah satu kebutuhan yang diinginkan pekerja di lingkungan kerja mereka, adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat melakukan pekerjaan. Menurut Nangoi (1994), karyawan juga secara psikologis memiliki kebutuhan untuk merasa aman, terjamin dan dilindungi dari sesuatu yang dapat membahayakan

Almani (2014) menyatakan persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berbeda-beda sesuai dengan hasil interpretasi masing-masing individu, karyawan dapat bertindak dengan aman jika dapat mengamati dan mematuhi peraturan K3 yang ada di setiap perusahaan. Perilaku keselamatan (*Safety behavior*) yaitu bagaimana individu memahami sebab akibat terhadap apa yang dilakukan pada masalah keselamatan di tempat kerja. *Safety behavior* lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan ditempat kerja.

Safety behavior terdiri dari dua aspek, yaitu perilaku aman (*safe behavior*) dan perilaku tidak aman (*unsafe behavior*), di mana *safe behavior* harus dipertahankan serta ditingkatkan dan *unsafe behavior* harus ditekan dan dirubah menjadi *safe behavior*. *Safe behavior* adalah tipe perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan, misalnya pemakaian kaca mata keselamatan dan alat pelindung lainnya, penandatanganan formulir risk assessment sebelum bekerja, atau

berdiskusi masalah keselamatan (Syaaf, 2008), Sedangkan *unsafe behavior* adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan, perilaku tersebut antara lain adalah bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, dan keadaan emosi yang terganggu (Miner, 1994 dalam Marcahyo dkk, 2012).

Menurut Griffin dan Neal (2003) ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku *Safety behavior* yaitu Faktor-faktor yang berasal dari dalam individu, seperti komitmen, perbedaan individu misalnya ketelitian, kepribadian misalnya karakter yang dimiliki bersifat permanen atau orang tersebut mempunyai kecenderungan celaka. Lingkungan kerja, seperti iklim keselamatan dan faktor organisasional misalnya supervisi dan desain pekerjaan. Perilaku individu

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2012), yang berjudul "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant" menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,306 dan memiliki t hitung sebesar 3,770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.

Perusahaan disisi lain jika mampu memaksimalkan sistem keselamatan kerja yang baik, hal ini secara positif mampu membantu mereka dalam menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Marwansyah (2010) Keselamatan Kerja (*Safety*) adalah perlindungan antara pekerja dari luka – luka yang di akibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana faktor penyebabnya berupa faktor manusianya, faktor material, bahan, peralatan, Faktor bahaya, sumber bahaya dan faktor yang dihadapi seperti pemeliharaan dan perawatan mesin-mesin.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan nilai signifikansi sebesar $0.014 < 0,005$ yang dapat diartikan apabila seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja pada individu karyawan juga meningkat. Penelitian ini sejalan dengan Abyan (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sakola dan Inteeshirt dengan nilai sig t sebesar 0,001, dengan nilai R square 0,604. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi 60,4 % oleh variable bebas yaitu disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 40,6 % dipengaruhi oleh variable lain diluar variable yang diteliti.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor

manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh individu yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006).

Menurut Wexley dan Yukl (2000) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan.

Sedarmayanti (2001) mengungkapkan bahwa, disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam

mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya. Pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai apabila kedisiplinan dijaga, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kesadaran para karyawan sangat diperlukan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak hanya berlaku dalam perusahaan besar ataupun kecil, tetapi juga berlaku pada organisasi yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pembuatan disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peraturan disiplin kerja pada perusahaan swasta tidak banyak perbedaannya dengan organisasi publik. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2016).

Disiplin kerja para karyawan memang sangat penting. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya. Disiplin kerja yang baik mewujudkan pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006) disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya.

6. Pengaruh Persepsi K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi K3 dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 31,220 dengan probabilitas $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien persepsi keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 53,2% dan 46,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian. Penelitian ini sejalan dengan Surya (2019)

menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini berdasarkan hasil uji F, dimana diperoleh nilai F hitung sebesar $38.846 > F$ tabel sebesar 3.16 atau Sig sebesar $0.000 < 0.05$.

Kinerja karyawan dapat terwujud apabila beberapa faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya dapat terlaksana yaitu antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin serta inisiatif menurut (Suyadi Prawirosentono, 1999:27-31). Persepsi tentang keselamatan kerja yang baik maka juga akan timbul kedisiplinan pada karyawan tersebut, maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi maka kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya.

Sutrisno (2010), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan membuat karyawan bekerja secara tetap dan tepat dalam menyelesaikan setiap tugas maupun permasalahan yang diberikan padanya sehingga tujuan perusahaan dapat diraih dengan baik atau bahkan dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot maka karyawan akan bekerja tidak sesuai dengan arahan yang diberikan sehingga akan menjadi penghalang tercapainya

segala target yang sudah ditetapkan dan dapat memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Persepsi positif tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini dapat menimbulkan kedisiplinan berperilaku dan bersikap yang baik untuk menghindari adanya kecelakaan dan penyakit kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja akan semakin baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut dan akan berpengaruh terhadap lebih cepat tercapainya tujuan suatu organisasi. Menurut Santoso (2014) mentaati dan tidak menyimpang dari tata terbit atau aturan yang berlaku merupakan suatu bentuk tindakan kedisiplinan. Santoso juga mengatakan bahwa kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan.

Menurut Reason (1990) perilaku tidak aman merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kejadian kecelakaan kerja. Perilaku tidak aman yaitu perilaku yang menyimpang atau tidak sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan. Perilaku tidak aman merupakan kegagalan aktif yaitu kegagalan yang berkaitan secara langsung dengan kejadian kecelakaan. Perilaku tidak aman terdiri dari kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Perilaku tidak

aman yang terdiri dari kesalahan dan pelanggaran merupakan tindakan dari pekerja yang secara langsung dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Contoh dari perilaku tidak aman pekerja menggunakan peralatan yang tidak benar dikarenakan pekerja tidak tahu peralatan yang seharusnya digunakan atau pekerja salah dalam memilih peralatan yang sesuai untuk digunakan, menggunakan APD yang tidak sesuai merupakan perilaku yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismariana et al. (2015) menyatakan bahwa K3 dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Wicaksono (2016) menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah hal dasar yang diperlukan oleh pekerja demi menjamin keselamatannya dari resiko bahaya saat sedang bekerja, karena tidak ada orang didunia ini yang ingin celaka. Kecelakaan yang terjadi dilapangan itu tidak bisa dicegah ataupun diprediksi terjadinya dan bisa terjadi kapanpun dan dimanapun. Berkaitan dengan keberlangsungan hidup suatu perusahaan maka kemajuan perusahaan sangatlah penting. Kinerja karyawan tidak selalu ditentukan dalam skala angka, akan tetapi juga berkaitan dengan K3 serta disiplin kerja. Dunia kerja perlu untuk diperhatikan oleh seluruh karyawan, terlebih untuk pekerjaan yang memiliki tingkat risiko yang relative tinggi

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian “Pengaruh Persepsi Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Stasiun Giling PG Kebon Agung Malang Pada Masa Pandemi Covid – 19 ” disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat kinerja pada karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang dalam kategori sedang dengan persentase 70,7% sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan belum maksimal dalam bekerja.
2. Tingkat persepsi keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang dalam kategori sedang dengan persentase 86,2% sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan kurang memperhatikan keselamatannya dalam bekerja.
3. Tingkat disiplin kerja pada karyawan bagian gilingan PG Kebon Agung Malang dalam kategori sedang dengan persentase 84,5% sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan karyawan dalam kategori sedang.
4. Persepsi Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh sebesar - 0,259 terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa ketika perspsi keselamatan dan kesehatan kerja tinggi maka karyawan cenderung bisa meningkatkan kinerja.

5. Disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,421 terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa ketika disiplin kerja tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja.
6. Persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan besaran pengaruh dengan besaran pengaruh 0,515 atau 53,2% dan 46,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Saran

1. Bagi Pihak PG Kebon Agung Malang

Bagi pihak PG Kebon Agung Malang, diharapkan agar tetap memperhatikan dan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan cara memberikan jaminan kesehatan, kelengkapan alat pelindung diri, dan publisitas tentang keamanan kerja. Sehingga karyawan dapat berkontribusi dengan baik dengan perusahaan.

Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan-pelatihan keselamatan kerja, kedisiplinan dalam bekerja dan pengetahuan tentang kinerja terhadap karyawan sehingga karyawan faham terhadap kondisi dilingkungan kerjanya. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi serta situasi atau lingkungan yang mendorong timbulnya

kepuasan dan kamauan kerja individu unutm dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan Bagian Stasiun Giling

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada tingkat sedang dalam persepsi kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Faktor pembentuk utama kinerja karyawan adalah Efektivitas, karyawan diharapkan dapat membentuk perilaku bekerja dengan efektif. Efektivitas yang baik dapat meningkatrak kinerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Faktor pembentuk utama disiplin kerja adalah menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik. Semangat kerja yang baik dapat ditingkatkan dengan membangun motivasi dalam diri karyawan sehingga dalam bekerja dapat maksimal dan tepat waktu.

Faktor pembentuk utama persepsi K3 adalah pengontrolan lingkungan kerja, karyawan bisa lebih baik dalam pengontrolan lingkungan kerja. Karyawan juga membutuhkan peningkatan ilmu pengetahuan dunia kerja yaitu dengan cara persuahan memberikan sosialisasi atau seminar tentang dunia kerja.

Karyawan bagian Stasiun Giling PG Kebon Agung Malang, diharapkan untuk selalu meningkatkan disiplin dan kinerja serta waspada dalam menjalankan pekerjaan terkait dengan alat kerja maupun bahan yang akan digunakan, guna menjaga keselamatan dan kesehatan.

Karyawan juga selalu memperhatikan *Standard Operating Procedure* (SOP) nya agar selalu *safety* sehingga target *zero accident* di dalam perusahaan dapat terwujud

3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selajutnya bisa meneliti kembali dengan model penelitian serupa pada populasi atau sampel yang berbeda seperti jenjang usia, pendidikan, jenis kelamin dan sebagainya.
 - b. Penelitian ini tidak memfokuskan pada jenjang usia, pendidikan, lama bekerja, karyawan tetap atau kontrak, untuk penelitian berikutnya dapat lebih difokuskan pada salah satu diantaranya agar mendapatkan hasil yang lebih spesifik.
 - c. Penelitian ini menemukan bahwa persepsi keselamatan kerja dan disiplin kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 53,2% terhadap kinerja karyawan sehingga 46,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang dapat menjadi pemicu diantaranya jenis kelamin, usia, motivasi, tipe kepribadian, lama bekerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Agiviana, Anisa & Indi, D.(2015). *analisis pengaruh persepsi, sikap, pengetahuan, dan tempat kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan*. Diponegoro journal of management, 4.
- Almani, Muhammad. (2014). *Hubungan Persepsi Siswa Dengan Tingkat Keberhasilan Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMAN 1 Sidoarjo*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Sunan Ampel. Surabaya: Skripsi.
- Ambar Teguh Sulistiyani. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu, 290.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aziz, Abdul, M., (2014) *Hubungan persepsi siswa dengan tingkat keberhasilan belajar mata pelajaran pendidikan agama islam di SMAN 1 Sidoarjo*
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bacal, Robert. (2002). *Performance Management (terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Batubara, Royhan, R.. (2017). *Hubungan persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN Rayon Panyabungan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Davidoff, Linda L. (1991). *Psikologi Suatu Pengantar*. Terjemahan oleh Mari Juniati. Jakarta: Erlangga.
- De Cenzo, David & Robbins.(1996). *Human resource management*. Universitas Indiana: Wiley
- Desi, R. (2013). *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol. 1.No.1 Tahun 2013
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2009) Jakarta: Kencana
- Faiz, A.Nazaruddin (2018) *Hubungan antara disiplin kerja dengan konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Hasan, M. Iqbal. (2002) *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan, Malayu SP.(2005). *Managemen sumber daya manausia*. Jakarta: Bumi Aksara Perkasa
- Hasibuan, Rizka Aini (2016) *Hubungan Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Psychological Well-Being pada Pekerja Bangunan Podomoro City Deli Medan*. Universitas Sumatra Utara
- Husen, Abrar. (2011). *Manajemen proyek*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jati Kusuma, Ibrahim, and Ismi Darmastuti. (2010). "Bitratex Industries Semarang." *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 7(1):37–60.
- Jenny. (2012). *Persepsi ; pengertian, definisi dan faktor yang mempengaruhi*. Retrieved from dunia Psikologi.
- Kerinci, N, A., & Lubis, N, L., & Arfah, L., (2015) *Hubungan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan perilaku K3 pada pekerja bagian produksi PT. Sumpratama*
- Kreitner, Rober & Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi* (edisi kelima). Terjemahan oleh: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. (Alih Bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru
- Listyana, R., & Hartono, Yudi., (2015) *Persepsi dan sikap masyarakat terhadap penanggalan jawa dalam penentuan waktu pernikahan* (Studi kasus desa Jonggrang kecamatan Barat kabupaten Magetan tahun 2013)
- Malayu S.P Hasibuan. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Nangoi, R. 1994. *Pengembangan produksi dan SDM*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern*. Salemba Huamanika.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999
- Reksoatmodjo, Tedjo N. (2009). *Statistika untuk Psikologi dan Pendidikan*. Bandung : PT Refika Aditama
- Rivai, dan Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*.(Jilid I). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (1999). *Prinsi-prinsip Perilaku Organisasi*. (edisi kelima). Jakarta: Erlangga.

- Rohimah, Fitri. (2005). *Hubungan antara Persepsi terhadap Kebisingan dan Persepsi terhadap Temperatur dengan Stess Kerja pada Pekerja di Bengkel Konstruksi dan Las "Nasional" Banyuwangi*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang
- Ruky, Ahmad S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Santoso R.A. (2004). *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2005). *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Saputra, Andri. (2014). *Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di kecamatan Anggana kabupaten Kukar*. eJournal ilmu pemerintahan.
- Sedarmayanti, (2001). *"Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Cet. Ke-2 Mandar Maju, Bandung*
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Siswanto, H.B. (2006). *Pengantar Menejemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedirman, Suma'mur (2014). *Kesehatan Kerja dalam Prespektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Soedjono, Imam. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Aksara Baru.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnan. (2005). *Psikologi Kognitif*. Surabaya: Srikandi.
- Sukanta, Dessy Agustina Sari, and Anwar Musadad. (2020). *"Pelatihan Sistem Manajemen K3 Dan New Normal."* Prosiding Seminar Nasional Rekarta 2020 2–7.
- Susiarto dan ahmadi, Slamet. 2007, *"Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU Jakarta Selatan,"* Jurnal manajemen dan Kewirausahaan 4 (1): 34-41
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manusia Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka, 2008. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- Thoha, Miftah. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Umam, Reza Wasilul (2020) *Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Walgito, Bimo. (2003). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito, Bimo. (2010). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A, (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Wima, P. P., & Djoko, W. (2014). *Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Persero bagian pelayanan teknik area penyaluran jaringan Bandung*. Telekomunikasi Informatika,

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 333 /Fpsi.1/PP:009/4/2021
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

19 April 2021

Kepada Yth.

**Pimpinan PG. Kebon Agung Malang, Jl. Raya Kb.
Agung, Sonosari, Kebonagung, Kec. Pakisaji, Malang,
Jawa Timur 65162**

di

Malang

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : MUHAMMAD ZAKARIYA / 17410231
Tempat Penelitian : PG. Kebon Agung Malang, Jl. Raya Kb. Agung,
Sonosari, Kebonagung, Kec. Pakisaji, Malang, Jawa
Timur 65162
Judul Skripsi : PENGARUH PERSEPSI KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA
COVID-19 (Studi Pada Bagian Giling PG. Kebon
Agung Malang)
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi.
2. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.



PT KEBON AGUNG
PABRIK GULA KEBON AGUNG

Kotak Pos 80 Telp (0341) 801371 - 801064 Fax (0341) 801143 - Malang 65102

NO,AE/21.100

Kepada :
Yth. Dekan
Fakultas Psikologi
UINMMIM
Di, Jln, Gajahyana 50 Malang

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**
Surat Sdr.No./FPsi.1/PP.009/2/2021

Dengan hormat,

Menjawab surat saudara tersebut diatas dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Kegiatan Penelitian/Skripsi yang akan dilaksanakan Mahasiswa/i saudara:

NO.	NAMA	PROGRAM STUDI
1	Muhammad Zakariya	Psikologi

Berkenaan dengan perihal tersebut kami memberikan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dapat dimulai pada **17 Maret 2021 sampai dengan 17 April 2021** dengan memperlihatkan surat jawaban dari Perusahaan.
2. Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas Mahasiswa.
3. Mentaati Peraturan yang berlaku di Perusahaan dan dapat menjamin rahasia Perusahaan.
4. Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun.
5. Segala resiko yang timbul akibat pelaksanaan Kegiatan Penelitian diluar tanggung jawab Perusahaan.
6. Setelah selesai diharap untuk menyerahkan laporan tertulis hasil Kegiatan Penelitian tersebut kepada Perusahaan.
7. Dilaksanakan secara **'ON LINE'**

Demikian agar dilaksanakan sebaik-baiknya.

Malang, 15 Maret 2021

PT KEBON AGUNG
PG KEBON AGUNG
Heru Cahyono
Pemimpin

NG/SYN.6/SAB/15/Prntian



Lampiran 2 : Kuisisioner

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (Coret yang tidak perlu)

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban. Berikan tanda centang (\checkmark) pada kotak pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada diri anda.

Pilihan Jawabannya Adalah :

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- TS (Tidak Setuju)
- STS (Sangat Tidak Setuju)

Kerahasiaan identitas dan jawaban anda di jamin oleh peneliti. Oleh karena itu, usahakan agar jangan sampai ada nomor yang terlewat untuk di jawab. Selamat mengerjakan dan terimakasih.

Skala Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memakai alat pelindung diri ketika bekerja.				

2	Jika ada pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri, mandor akan menegurnya.				
3	Kelupaan memakai alat pelindung diri saat bekerja merupakan hal yang wajar.				
4	Saya akan mengoperasikan mesin sesuai prosedur.				
5	Terkadang saya tidak memakai alat pelindung diri ketika istirahat walaupun masih didalam lingkungan kerja.				
6	Saya memperhatikan gambar tanda bahaya yang ada ditempat kerja.				
7	Saya akan mengerjakan pekerjaan berdasarkan keahlian saya.				
8	Pekerjayang tidak memakai alat pelindung diri akan dikenakan sanksi.				
9	Pekerjayang tidak memakai alat pelindung diri akan dikenakan sanksi				
10	Tempat bekerja yang bersih dan rapi membuat saya nyaman dalam bekerja.				
11	Alat-alat yang berbahaya hanya dioperasikan oleh ahlinya.				
12	Tujuan saya bekerja hanya untuk gaji tanpa memerhatikan keselamatan saya.				
13	Pemakaian alat pelindung diri yang lengkap merupakan kewajiban saat bekerja.				
14	Peralatan bekerja sering tidak diletakkan pada tempatnya.				
15	Para pekerja diberitahu bahaya yang ada dilingkungan kerja.				

16	Saya tidak peduli dengan teman yang tidak memakai alat pelindung diri pada saat bekerja.				
17	Pekerja tidak pernah diberikan pengetahuan tentang bahaya yang ada ditempat kerja.				
18	Pekerjaan yang sedang saya kerjakan memiliki resiko kecelakaan yang tinggi sehingga saya mematuhi peraturan dilingkungan kerja.				
19	Terkadang saya berbincang ketika sedang mengoperasikan mesin.				
20	Saya mengetahui bahaya yang ada ditempat kerja.				
21	Beberapa pekerja makan dilingkungankerja.				
22	Wajar saja tidak mematuhi peraturan perusahaan asalkan pekerjaan siap tepat waktu.				
23	Menurut saya wajar saja apabila mengoperasikan mesin tidak sesuai prosedur.				
24	Keselamatan pekerja merupakan prioritas utama.				
25	Ketika tiba ditempat kerja namun saya tidak memakai alat pelindung diri yang lengkap, saya akan kembali pulang untuk melengkapinya.				
26	Setiap orang bisa melakukan bagian pekerjaan yang lain walaupun bukan bidangnya.				

27	Saya tidak tahu bahwa gambar- gambar ditempat kerja memiliki makna.				
28	Para pekerja tahu bahwa keselamatansangat penting ketika bekerja.				
29	Saya tidak melihat adanya gambar tanda bahaya dilingkungan kerja				
30	Saya tidak tahu bahaya dari pekerjaan yang saya kerjakan.				

Skala Disiplin Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap tugas				
2	Setiap hari saya datang kekantor lebih lambat dari teman saya				
3	Saya sering pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan				
4	Saya setiap hari masuk kerja tepat waktu				
5	Saya berseragam lengkap sesuai jadwal dan peraturan				
6	Dalam hal berpakaian saya memakai pakaian yang sopan dan rapi				
7	Saya berseragam sesuai keinginan saya tanpa peduli aturan				
8	Saya ditegur oleh atasan karena hasil kerja saya mengecewakan				

9	Saya menghargai setiap keputusan pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap peraturan				
10	Saya mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan				
11	Saya selalu meremehkan hasil pekerjaan tanpa mengevaluasi kembali				
12	Saya berusaha secara maksimal untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik				
13	Saya membuat jadwal khusus untuk pekerjaan yang diberikan, agar tidak ada pekerjaan yang terlupakan				
14	Saya akan mengerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki demi pencapaian hasil yang maksimal				
15	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan				
16	Bagi saya tidak melaksanakan tugas tepat waktu hal yang biasa				
17	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
18	Bagi saya keterlambatan adalah hal yang biasa				
19	Jam kerja yang ada di instansi, saya manfaatkan sengan sebaik-baiknya				

Skala Kinerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	ST S
1	Terkadang saya kebingungan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu sempurna				
3	Saya memeriksa ulang hasil pekerjaan saya				
4	Saya yakin bahwa saya bisa melakukan pekerjaan yang diberikan				
5	Saya dapat mengerjakan tugas lebih banyak dari target yang diberikan				
6	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat				
7	Saya merasa beban kerja yang diberikan cukup berat sehingga saya tidak bisa memenuhi beban kerja yang diberikan				
8	Tugas saya selalu selesai lebih awal				
9	Tugas saya selalu selesai tepat pada waktunya				
10	Terkadang, saya merasa waktu yang diberikan kurang lama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya				
11	Saya sering pulang kerja terlambat karena ada beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan				
12	Terkadang saya izin bekerja, saat saya sedang malas masuk kerja				

13	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja				
14	Saya lebih menyukai pekerjaan yang hanya dilakukan sendiri saja				
15	Terkadang saya ingin membantu pekerjaan rekan kerja saya, tapi saya malu melakukannya				
16	Saya menyukai pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama				
17	Saya meminta bantuan kepada rekan kerja tim saya apabila pekerjaan saya belum selesai				

Lampiran 3 : Validitas

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	tx1
x1.1 Pearson Correlation	1	.130	.361**	.338**	-.046	.377**	.569**
Sig. (2-tailed)		.331	.005	.009	.731	.004	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.2 Pearson Correlation	.130	1	.141	.081	.043	.432**	.504**
Sig. (2-tailed)	.331		.290	.548	.748	.001	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.3 Pearson Correlation	.361**	.141	1	.082	.080	.245	.502**
Sig. (2-tailed)	.005	.290		.540	.552	.064	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.4 Pearson Correlation	.338**	.081	.082	1	-.033	.200	.360**
Sig. (2-tailed)	.009	.548	.540		.808	.131	.006
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.5 Pearson Correlation	-.046	.043	.080	-.033	1	.154	.409**
Sig. (2-tailed)	.731	.748	.552	.808		.250	.001
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.6 Pearson Correlation	.377**	.432**	.245	.200	.154	1	.526**
Sig. (2-tailed)	.004	.001	.064	.131	.250		.000
N	58	58	58	58	58	58	58
tx1 Pearson Correlation	.569**	.504**	.502**	.360**	.409**	.526**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.001	.000	
N	58	58	58	58	58	58	58

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

Correlations

	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	tx1
x1.7 Pearson Correlation	1	.126	-.055	.800**	.150	.059	.410**
Sig. (2-tailed)		.346	.683	.000	.262	.662	.001
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.8 Pearson Correlation	.126	1	.305*	.247	.694**	.150	.618**
Sig. (2-tailed)	.346		.020	.062	.000	.262	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.9 Pearson Correlation	-.055	.305*	1	.021	.076	-.088	.416**
Sig. (2-tailed)	.683	.020		.875	.570	.510	.001
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.10 Pearson Correlation	.800**	.247	.021	1	.143	.277*	.460**
Sig. (2-tailed)	.000	.062	.875		.284	.035	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.11 Pearson Correlation	.150	.694**	.076	.143	1	-.025	.463**
Sig. (2-tailed)	.262	.000	.570	.284		.851	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.12 Pearson Correlation	.059	.150	-.088	.277*	-.025	1	.382**
Sig. (2-tailed)	.662	.262	.510	.035	.851		.003
N	58	58	58	58	58	58	58
tx1 Pearson Correlation	.410**	.618**	.416**	.460**	.463**	.382**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.003	
N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x1.18	tx1
x1.13 Pearson Correlation	1	.117	.425**	.169	-.035	.303*	.525**
Sig. (2-tailed)		.380	.001	.204	.796	.021	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.14 Pearson Correlation	.117	1	.302*	.257	.345**	.451**	.513**
Sig. (2-tailed)	.380		.021	.051	.008	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.15 Pearson Correlation	.425**	.302*	1	.218	-.057	.302*	.545**
Sig. (2-tailed)	.001	.021		.101	.671	.021	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.16 Pearson Correlation	.169	.257	.218	1	.443**	.397**	.538**
Sig. (2-tailed)	.204	.051	.101		.000	.002	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.17 Pearson Correlation	-.035	.345**	-.057	.443**	1	.294*	.478**
Sig. (2-tailed)	.796	.008	.671	.000		.025	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.18 Pearson Correlation	.303*	.451**	.302*	.397**	.294*	1	.540**
Sig. (2-tailed)	.021	.000	.021	.002	.025		.000
N	58	58	58	58	58	58	58
tx1 Pearson Correlation	.525**	.513**	.545**	.538**	.478**	.540**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

	x1.19	x1.20	x1.21	x1.22	x1.23	x1.24	tx1
x1.19 Pearson Correlation	1	.409**	.257	.193	.118	.241	.512**
Sig. (2-tailed)		.001	.052	.146	.379	.068	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.20 Pearson Correlation	.409**	1	.087	.094	.014	.118	.365**
Sig. (2-tailed)	.001		.516	.482	.919	.379	.005
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.21 Pearson Correlation	.257	.087	1	.273*	.164	.243	.572**
Sig. (2-tailed)	.052	.516		.038	.217	.066	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.22 Pearson Correlation	.193	.094	.273*	1	.189	-.061	.486**
Sig. (2-tailed)	.146	.482	.038		.156	.647	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.23 Pearson Correlation	.118	.014	.164	.189	1	.285*	.500**
Sig. (2-tailed)	.379	.919	.217	.156		.030	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.24 Pearson Correlation	.241	.118	.243	-.061	.285*	1	.435**
Sig. (2-tailed)	.068	.379	.066	.647	.030		.001
N	58	58	58	58	58	58	58
tx1 Pearson Correlation	.512**	.365**	.572**	.486**	.500**	.435**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.001	
N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

	x1.25	x1.26	x1.27	x1.28	x1.29	x1.30	tx1
x1.25 Pearson Correlation	1	.442**	.234	.231	.181	.119	.497**
Sig. (2-tailed)		.001	.077	.081	.173	.375	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.26 Pearson Correlation	.442**	1	.245	.259*	.292*	.311*	.759**
Sig. (2-tailed)	.001		.063	.050	.026	.017	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.27 Pearson Correlation	.234	.245	1	.283*	.092	.149	.478**
Sig. (2-tailed)	.077	.063		.031	.494	.264	.000
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.28 Pearson Correlation	.231	.259*	.283*	1	.191	.107	.408**
Sig. (2-tailed)	.081	.050	.031		.150	.424	.001
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.29 Pearson Correlation	.181	.292*	.092	.191	1	.348**	.361**
Sig. (2-tailed)	.173	.026	.494	.150		.007	.005
N	58	58	58	58	58	58	58
x1.30 Pearson Correlation	.119	.311*	.149	.107	.348**	1	.365**
Sig. (2-tailed)	.375	.017	.264	.424	.007		.005
N	58	58	58	58	58	58	58
tx1 Pearson Correlation	.497**	.759**	.478**	.408**	.361**	.365**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.005	.005	
N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	tx2
x2.1	Pearson Correlation	1	.152	.121	.072	.072	.333*
	Sig. (2-tailed)		.253	.367	.593	.593	.011
	N	58	58	58	58	58	58
x2.2	Pearson Correlation	.152	1	.178	.029	-.111	.291*
	Sig. (2-tailed)	.253		.182	.829	.406	.027
	N	58	58	58	58	58	58
x2.3	Pearson Correlation	.121	.178	1	.275*	.134	.376**
	Sig. (2-tailed)	.367	.182		.037	.317	.004
	N	58	58	58	58	58	58
x2.4	Pearson Correlation	.072	.029	.275*	1	.102	.422**
	Sig. (2-tailed)	.593	.829	.037		.444	.001
	N	58	58	58	58	58	58
x2.5	Pearson Correlation	.072	-.111	.134	.102	1	.393**
	Sig. (2-tailed)	.593	.406	.317	.444		.002
	N	58	58	58	58	58	58
tx2	Pearson Correlation	.333*	.291*	.376**	.422**	.393**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.027	.004	.001	.002	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	tx2
x2.6	Pearson Correlation	1	.178	.023	-.140	.102	.310*
	Sig. (2-tailed)		.182	.863	.294	.446	.018
	N	58	58	58	58	58	58
x2.7	Pearson Correlation	.178	1	.028	-.035	.190	.346**
	Sig. (2-tailed)	.182		.835	.793	.154	.008
	N	58	58	58	58	58	58
x2.8	Pearson Correlation	.023	.028	1	.000	.172	.259*
	Sig. (2-tailed)	.863	.835		1.000	.197	.049
	N	58	58	58	58	58	58
x2.9	Pearson Correlation	-.140	-.035	.000	1	.130	.312*
	Sig. (2-tailed)	.294	.793	1.000		.332	.017
	N	58	58	58	58	58	58
x2.10	Pearson Correlation	.102	.190	.172	.130	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.446	.154	.197	.332		.000
	N	58	58	58	58	58	58
tx2	Pearson Correlation	.310*	.346**	.259*	.312*	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.008	.049	.017	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	tx2
x2.11	Pearson Correlation	1	.109	.016	.006	.181	.489**
	Sig. (2-tailed)		.414	.905	.962	.174	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x2.12	Pearson Correlation	.109	1	.158	.210	.279*	.501**
	Sig. (2-tailed)	.414		.235	.113	.034	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x2.13	Pearson Correlation	.016	.158	1	.211	.258	.386**
	Sig. (2-tailed)	.905	.235		.111	.051	.003
	N	58	58	58	58	58	58
x2.14	Pearson Correlation	.006	.210	.211	1	.249	.414**
	Sig. (2-tailed)	.962	.113	.111		.060	.001
	N	58	58	58	58	58	58
x2.15	Pearson Correlation	.181	.279*	.258	.249	1	.333*
	Sig. (2-tailed)	.174	.034	.051	.060		.011
	N	58	58	58	58	58	58
tx2	Pearson Correlation	.489**	.501**	.386**	.414**	.333*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.011	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		x2.16	x2.17	x2.18	x2.19	tx2
x2.16	Pearson Correlation	1	.165	.058	.019	.389**
	Sig. (2-tailed)		.216	.663	.885	.003
	N	58	58	58	58	58
x2.17	Pearson Correlation	.165	1	.052	.072	.459**
	Sig. (2-tailed)	.216		.698	.590	.000
	N	58	58	58	58	58
x2.18	Pearson Correlation	.058	.052	1	.167	.325*
	Sig. (2-tailed)	.663	.698		.210	.013
	N	58	58	58	58	58
x2.19	Pearson Correlation	.019	.072	.167	1	.415**
	Sig. (2-tailed)	.885	.590	.210		.001
	N	58	58	58	58	58
tx2	Pearson Correlation	.389**	.459**	.325*	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.013	.001	
	N	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	ty
y.1	Pearson Correlation	1	.348**	.305*	.246	.314*	.123	.517**
	Sig. (2-tailed)		.007	.020	.063	.016	.357	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.2	Pearson Correlation	.348**	1	.152	.094	.251	.138	.414**
	Sig. (2-tailed)	.007		.253	.482	.057	.300	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.3	Pearson Correlation	.305*	.152	1	.149	.505**	.433**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.020	.253		.264	.000	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.4	Pearson Correlation	.246	.094	.149	1	.237	.235	.486**
	Sig. (2-tailed)	.063	.482	.264		.073	.076	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.5	Pearson Correlation	.314*	.251	.505**	.237	1	.336**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.016	.057	.000	.073		.010	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.6	Pearson Correlation	.123	.138	.433**	.235	.336**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.357	.300	.001	.076	.010		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
ty	Pearson Correlation	.517**	.414**	.584**	.486**	.659**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		y.7	y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	ty
y.7	Pearson Correlation	1	.243	.186	.483**	.366**	.257	.522**
	Sig. (2-tailed)		.066	.162	.000	.005	.051	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.8	Pearson Correlation	.243	1	.108	.447**	.245	.244	.565**
	Sig. (2-tailed)	.066		.421	.000	.064	.065	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.9	Pearson Correlation	.186	.108	1	.154	.229	.239	.442**
	Sig. (2-tailed)	.162	.421		.249	.084	.071	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.10	Pearson Correlation	.483**	.447**	.154	1	.402**	.498**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.249		.002	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.11	Pearson Correlation	.366**	.245	.229	.402**	1	.263*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.005	.064	.084	.002		.046	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
y.12	Pearson Correlation	.257	.244	.239	.498**	.263*	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.051	.065	.071	.000	.046		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
ty	Pearson Correlation	.522**	.565**	.442**	.651**	.625**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		y.13	y.14	y.15	y.16	y.17	ty
y.13	Pearson Correlation	1	.296*	.206	.141	.267*	.475**
	Sig. (2-tailed)		.024	.121	.290	.042	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y.14	Pearson Correlation	.296*	1	.252	.269*	.191	.527**
	Sig. (2-tailed)	.024		.057	.041	.150	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y.15	Pearson Correlation	.206	.252	1	.142	.270*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.121	.057		.289	.040	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y.16	Pearson Correlation	.141	.269*	.142	1	.282*	.530**
	Sig. (2-tailed)	.290	.041	.289		.032	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y.17	Pearson Correlation	.267*	.191	.270*	.282*	1	.502**
	Sig. (2-tailed)	.042	.150	.040	.032		.000
	N	58	58	58	58	58	58
ty	Pearson Correlation	.475**	.527**	.525**	.530**	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

Lampiran 4 : Reliabilitas

Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	99.78	51.510	.518	.878
x1.2	99.81	51.981	.448	.880
x1.3	100.05	52.155	.449	.880
x1.4	99.81	53.279	.300	.883
x1.5	100.28	53.186	.357	.882
x1.6	99.90	51.779	.471	.879
x1.7	99.91	52.712	.348	.882
x1.8	99.79	50.834	.568	.877
x1.9	99.83	52.672	.354	.882
x1.10	99.83	52.321	.401	.881
x1.11	99.76	52.572	.409	.881
x1.12	99.90	52.936	.318	.883
x1.13	99.76	52.116	.475	.879
x1.14	99.84	51.888	.457	.880
x1.15	99.86	51.630	.491	.879
x1.16	100.03	51.613	.483	.879
x1.17	99.95	52.190	.420	.881
x1.18	99.81	51.700	.486	.879
x1.19	100.03	51.823	.455	.880
x1.20	99.95	53.243	.305	.883
x1.21	100.16	51.221	.518	.878
x1.22	100.03	52.244	.431	.880
x1.23	99.83	52.005	.443	.880
x1.24	99.93	52.521	.374	.882
x1.25	100.05	51.980	.440	.880
x1.26	100.43	52.495	.742	.877
x1.27	100.00	52.246	.421	.880
x1.28	99.95	52.752	.345	.882
x1.29	99.90	53.252	.300	.883
x1.30	99.84	53.221	.305	.883

Reliability Statistics X 2

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	60.93	12.171	.201	.676
x2.2	61.05	12.331	.158	.680
x2.3	61.07	12.030	.250	.670
x2.4	60.98	11.842	.298	.665
x2.5	60.98	11.947	.267	.669
x2.6	61.05	12.260	.179	.678
x2.7	61.07	12.136	.219	.674
x2.8	61.43	12.706	.190	.676
x2.9	60.97	12.244	.179	.678
x2.10	61.16	11.326	.420	.650
x2.11	61.07	11.539	.366	.657
x2.12	60.84	11.502	.381	.655
x2.13	61.52	12.184	.288	.668
x2.14	60.95	11.804	.281	.667
x2.15	61.19	12.191	.205	.675
x2.16	61.00	11.965	.262	.669
x2.17	61.03	11.718	.340	.661
x2.18	61.02	12.158	.184	.678
x2.19	61.07	11.820	.284	.667

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	52.59	18.071	.455	.839
y.2	52.47	18.113	.325	.844
y.3	52.10	16.936	.489	.837
y.4	52.10	17.638	.392	.841
y.5	52.29	16.772	.584	.831
y.6	52.22	16.773	.551	.833
y.7	52.10	17.358	.425	.840
y.8	52.34	17.177	.474	.837
y.9	52.16	17.853	.345	.844
y.10	52.33	16.891	.577	.832
y.11	52.64	18.200	.588	.837
y.12	52.09	17.063	.536	.834
y.13	52.14	17.700	.380	.842
y.14	52.26	17.458	.437	.839
y.15	52.33	17.452	.435	.839
y.16	52.29	17.369	.437	.839
y.17	52.66	18.370	.452	.840

Lampiran 5 : Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	(X1) PERSEPSI K3	(X2) DISIPLIN KERJA	(Y) KINERJA KARYAWAN
N	58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	103.38	55.57
	Std. Deviation	7.464	4.421
Most Extreme Differences	Absolute	.237	.194
	Positive	.157	.098
	Negative	-.237	-.194
Kolmogorov-Smirnov Z	.804	.605	.728
Asymp. Sig. (2-tailed)	.538	.857	.665

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

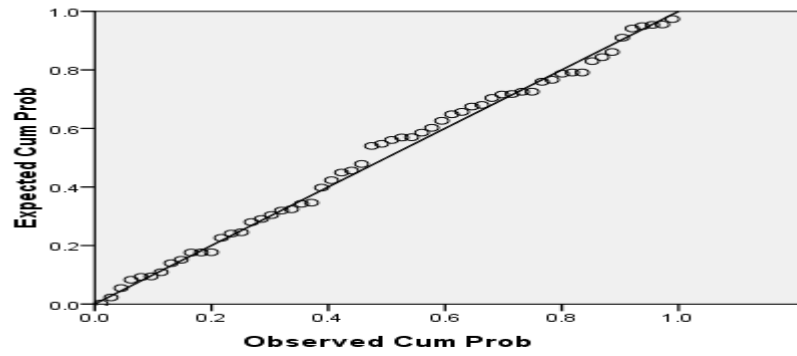
	Unstandardized Residual	
N	58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	53.64928690
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.049
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z	.573	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.898	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: (Y) ASPEK KINERJA KARYAWAN



Lampiran 6 : Linieritas**(Y) KINERJA KARYAWAN * (X1)PERSEPSI K3****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Y) KINERJA KARYAWAN * (X1) PERSEPSI K3	Between Groups	(Combined)	762.024	18	42.335	4.688	.000
		Linearity	530.932	1	530.932	58.791	.000
		Deviation from Linearity	231.092	17	13.594	1.505	.144
	Within Groups		352.200	39	9.031		
Total			1114.224	57			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
(Y) KINERJA KARYAWAN * (X1) PERSEPSI K3	.690	.477	.827	.684

(Y) KINERJA KARYAWAN * (X2) DISIPLIN KERJA**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Y) KINERJA KARYAWAN * (X2) DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	719.710	13	55.362	6.175	.000
		Linearity	493.330	1	493.330	55.021	.000
		Deviation from Linearity	41,748.12	12	3,479.01	1.162	0.339
	Within Groups		394.514	44	8.966		
Total			1114.224	57			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
(Y) KINERJA KARYAWAN * (X2) DISIPLIN KERJA	.665	.443	.804	.646

Lampiran 7 : Uji Hipotesis

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.991	.706

a. Predictors: (Constant), Pemeriksaan dan Disiplin, Kontes dan Publisitas Keselamatan, Pelatihan dan Keselamatan Kerja, Pengontrolan Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3149.260	4	787.315	1580.863	.000 ^a
	Residual	26.396	53	.498		
	Total	3175.655	57			

a. Predictors: (Constant), Pemeriksaan dan Disiplin, Kontes dan Publisitas Keselamatan, Pelatihan dan Keselamatan Kerja, Pengontrolan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: (X1) PERSEPSI K3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.044	1.297		1.576	.121			
	Pelatihan dan Keselamatan Kerja	1.072	.067	.293	16.064	.000	.832	.911	.201
	Kontes dan Publisitas Keselamatan	1.150	.082	.258	13.986	.000	.835	.887	.175
	Pengontrolan Lingkungan Kerja	1.018	.060	.359	16.855	.000	.895	.918	.211
	Pemeriksaan dan Disiplin	.978	.102	.233	9.630	.000	.907	.798	.121

a. Dependent Variable: (X1) ASPEK PERSEPSI K3

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.000

a. Predictors: (Constant), Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Semangat Kerja Yang baik, Keteraturan dan Ketepatan Waktu Kerja, Kepatuhan Terhadap Peraturan, Kualitas dan Kuantitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.431	4	187.108	.	. ^a
	Residual	.000	53	.000		
	Total	748.431	57			

a. Predictors: (Constant), Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Semangat Kerja Yang baik, Keteraturan dan Ketepatan Waktu Kerja, Kepatuhan Terhadap Peraturan, Kualitas dan Kuantitas Kerja

b. Dependent Variable: (X2) DISIPLIN KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1.131E-14	.000		.000	1.000			
Keteraturan dan Ketepatan Waktu Kerja	1.000	.000	.328	9.937E7	.000	.598	1.000	.304
Kepatuhan Terhadap Peraturan	1.000	.000	.302	8.400E7	.000	.684	1.000	.257
Kualitas dan Kuantitas Kerja	1.000	.000	.400	1.055E8	.000	.818	1.000	.323
Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Semangat Kerja Yang baik	1.000	.000	.352	9.460E7	.000	.768	1.000	.290

a. Dependent Variable: (X2) ASPEK DISIPLIN KERJA

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.000

a. Predictors: (Constant), Efektifitas, Kualitas Dari Hasil, Ketepatan Waktu, Kuantitas Dari Hasil

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1114.224	4	278.556	.	. ^a
	Residual	.000	53	.000		
	Total	1114.224	57			

a. Predictors: (Constant), Efektifitas, Kualitas Dari Hasil, Ketepatan Waktu, Kuantitas Dari Hasil

b. Dependent Variable: (Y) KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-4.595E-15	.000		.	.			
	Kualitas Dari Hasil	1.000	.000	.270	.	.	.790	1.000	.203
	Kuantitas Dari Hasil	1.000	.000	.255	.	.	.862	1.000	.158
	Ketepatan Waktu	1.000	.000	.273	.	.	.837	1.000	.180
	Efektifitas	1.000	.000	.390	.	.	.869	1.000	.279

a. Dependent Variable: (Y) AKINERJA KARYAWAN

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.515	3.080

a. Predictors: (Constant), (X2) DISIPLIN KERJA, (X1) PERSEPSI K3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.409	2	296.205	31.220	.000 ^a
	Residual	521.815	55	9.488		
	Total	1114.224	57			

a. Predictors: (Constant), (X2) DISIPLIN KERJA, (X1) PERSEPSI K3

b. Dependent Variable: (Y) KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.635	7.286		.224	.823			
	(X1) PERSEPSI K3	.259	.080	.438	3.232	.002	.690	.399	.298
	(X2) DISIPLIN KERJA	.421	.165	.345	2.546	.014	.665	.325	.235

a. Dependent Variable: (Y) KINERJA KARYAWAN

Lampiran 8 : Struktur Organisasi PG Kebon Agung Malang

Lampiran 9 : Formasi Stasiun Giling

DATA TENAGA KERJA PG KEBON AGUNG
BAGIAN TEKNIK
BERDASARKAN PENDIDIKAN, USIA DAN GOLONGAN UPAH
FORMASI BULAN 4

Pendidikan	BU Instalasi & Besali			St. Gilingan			St. Ketel			St. Listrik			St. Intrumen			Jumlah				
	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp	HL/HKB		
NP	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0,60%
SD	-	1	-	5	9	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	10	15	-	25	14,97%
SMP	-	-	-	5	1	-	3	6	-	-	-	-	-	-	-	8	7	-	15	8,98%
SMA	4	-	-	6	-	2	6	3	2	10	-	4	1	-	-	27	3	8	38	22,75%
SMK	-	-	-	4	-	24	2	-	23	5	-	16	-	-	3	11	-	66	77	46,11%
Dipl	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	3	-	-	5	-	1	6	3,59%
S1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	3	-	-	4	-	1	5	2,99%
	4	1	-	21	10	27	17	15	25	16	-	21	7	-	3	tetap	Kamp	HL/HKB		
																65	26	76		167

Usia	BU Instalasi & Besali			St. Gilingan			St. Ketel			St. Listrik			St. Intrumen			Jumlah				
	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp.	HL/HKB	Tetap	Kamp	HL/HKB		
16 - 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%
21 - 25	-	-	-	-	-	12	-	-	13	-	-	11	-	-	1	-	-	37	37	22,16%
26 - 30	-	-	-	-	-	6	1	-	7	-	-	6	2	-	1	3	-	20	23	13,77%
31 - 35	-	-	-	-	-	4	-	-	3	-	-	1	1	-	-	1	-	8	9	5,39%
36 - 40	1	-	-	1	-	3	-	-	1	2	-	1	2	-	-	6	-	5	11	6,59%
41 - 45	-	-	-	1	1	2	-	3	1	-	-	2	1	-	-	2	4	5	11	6,59%
46 - 50	-	1	-	5	3	-	11	7	-	5	-	-	1	-	1	22	11	1	34	20,36%
51 - 55	3	-	-	14	6	-	5	5	-	9	-	-	-	-	-	31	11	-	42	25,15%
	4	1	-	21	10	27	17	15	25	16	-	21	7	-	3	tetap	Kamp	HL/HKB		