PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE Tbk

Fadli[1] Umi Narimawati[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Fadlyclapton@gmail.com

Human resources is an important factor in an organization. Whatever the shape and purpose, the organization formed for the benefit of man and in the implementation managed and administered by humans. So man is a strategic factor in all the activities of the institution. Human resources is an asset that should be improved effectively and efficiently so that it will manifest optimal performance. That the determinants of the performance of employees at PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk, which can be determined by safety, occupational health and work discipline. During this time the PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk has not been optimally attention to safety, occupational health of its employees as well as employees work discipline has not received special attention in the wearing of personal protective equipment (PPE). The purpose of this study to prove the existence of occupational safety and health effect on the performance of employees of PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk and to prove the influence of labor discipline on employee performance.

This research uses descriptive method verikatif, unit of analysis in this research is PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk as many as 757 people with a sample of 89 respondents. The analysis technique used is probability sampling by simple random sampling, The analytical method used is multiple regression analysis using the statistical test validity, rehabilitation, correlation, coefficient determination, hypothesis testing and program SPSS 21 for windows.

The results of this study indicate that descriptively safety, occupational health, work discipline and performance of employees of PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk belong to the category of "good enough". Safety, occupational health and labor discipline positive and significant effect on the performance of employees at PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk significantly.

Keywords: Safety and Health at work, working Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tentu tidak lepas dari orientasi mencapai hasil, begitu pula di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk, yang memiliki tujuan untuk mencapai kinerja perusahaan. Kinerja yang dicapai PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk sangat dipengaruhi oleh pengetahuan karyawan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dalam berorganisasi.

Dalam sebuah organisasi setiap karyawan perusahaan berhak untuk memperoleh perlindungan kerja, karena itu perlu adanya usaha perusahaan dalam melakukan bimbingan ataupun penyuluhan yang menyangkut hak dan perlindungan bagi karyawan, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Adapun mengenai tujuan K3 dijelaskan pula oleh suatu Undang-undang semata memberikan jaminan kepada karyawan dari perusahaan itu sendiri dan juga meningkatkan kesejahteraan secara bersama yang dapat menjalankan produktivitas dalam bidang usaha yang telah dikelolanya secara baik sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Dalam bidang industri ada beberapa perlengkapan dan peralatan yang digunakan untuk melindungi seseorang dan kecelakaan ataupun bahaya yang kemungkinan bisa terjadi disaat melakukan suatu pekerjaan. Perlengkapan dan peralatan wajib digunakan oleh seseorang yang bekerja dalam suatu lingkungan industri seperti di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk, menyediakan perlengkapan untuk setiap karyawan diwajibkan memakai Alat Pelindung Diri (APD), seperti masker mulut, penutup/pelindung telinga. Di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk, pihak perusahaan mewajibkan setiap karyawan untuk memakai alat pelindung diri. Karena di perusahaan industri seperti ini, bahan-bahan utama yang sering digunakan yaitu bahan kimia seperti, lem, sablon, cairan pewarna dan lain sebagainya.

Berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan ditemui masih kurangnya kesadaran karyawan untuk memakai peralatan pelindung seperti masker mulut dan alat pelindung lainnya dengan berbagai alasannya masing-masing. Para karyawan juga telah mengetahui bahaya dari bahan kimia tersebut namun karyawan belum sadar pentingnya Alat Pelindung Diri (APD). Padahal pihak perusahaan sudah menyediakan perlengkapan alat pelindung diri untuk setiap karyawan, selain itu setiap ruangan kerja di perusahaan, di pasangnya rambu yang bertulisan “Gunakan Masker. Disamping itu juga, pihak perusahaan selalu mengingatkan agar setiap karyawan memakai alat pelindung diri. Namun hal itu tidak dipatuhi oleh beberapa karyawan tersebut. Kebiasaan buruk ini dari tahun ke tahun sudah tidak asing lagi, hanya perlu kesadaran dari setiap karyawan, agar tidak terjadinya hal yang tidak diinginkan, seperti jatuh sakit disaat jam kerja, disamping itu membahayakan kesehatan jangka pendek maupun jangka panjang karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2009), bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara dan menjamin kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Selain itu juga jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan akan semakin efektif dan berdampak pada kinerja baik untuk perusahaan dan karyawan.

Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Suprayitno dan Sukir (2007) disiplinkerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggungjawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan

dari pimpinan. Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, makasangat berpengatuh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Santoso (2004) sistem keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisai, kegiatan perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, pengajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya lingkungan kerja yang aman, efisien dan produktifMenurut Sedarmayanti (2009 :118) terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya:

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:
    a. Faktor fisik dan mental: Kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
    b. Pengetahuan dan keterampilan: Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
    c. Sikap: Kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.
3. Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi:
    a. Penerangan yang kurang
    b. Mesin yang tidak terjaga
    c. Kerusakan teknis

Disiplin Kerja

Adapun Menurut Sedarmayanti (2014:381), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2012:238), mengatakan disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disipin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaraan sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2003:194) adalah:

1. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya

menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang–terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

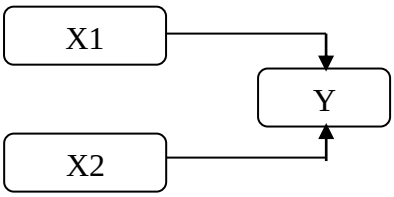
Kinerja

Mangkunegara (2012:9) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas (Riani 2013:61).

Menurut Mangkunegara (2004:67), indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh keselamatan, kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk.

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2011:147) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) metode verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verikatif, Unit analisis dalam penelitian ini adalah PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk sebanyak 757 orang dengan sample sebanyak 89 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan pengujian statistik uji validitas, uji rehabilitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis dan program spss 21 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain pada penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam perhitungannya penulis menggunakan *software SPSS.* Berikut merupakan perhitungan regresi secara komputerisasi dengan SPSS for windows.

Y= 1,827 + 0,758 X1+ 0,389 X2+ ε

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Keselamatan dan kesehatan kerja
X2 = Disiplin kerja
ε = Variabel yang tidak diteliti

Dari persamaan regresi linier diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,389. Artinya jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi kedua variabel bebasnya, maka besaran rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 1,827. Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara keselamatan dan kesehatan kerja(X1) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,758 mengandung arti untuk setiap peningkatan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,758.

Sedangkan koefisien regresi untuk variabel bebas (disiplin kerja) yang juga bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan(Y). Koefisien regresi sebesar 0,389 mengandung arti untuk setiap pertambahan variabel akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,389.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa ketiga variabel mempunyai hubungan linier. Tanda (+) pada koefisien regresi berarti setiap kenaikan dengan nilai 1 pada X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan nilai pada Y begitupula sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan :

1. Jika nilai tolerance> 10 persen dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance< 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

UJI ASUMSI KLASIK

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat Best Linear Unbased Estimator (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linear yang dilakukan sebelum dilakukan pengujan terhadap hipotesis.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga

layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas dilakukan melalui tes Kolmogorov-Smirnov.

ANALISIS KORELASI

Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya sebuah hubungan linier antar variabel. Kegunaannya bisa untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).
Korelasi parsial antara X1 dengan Y, dengan menggunakan SPSS for Windows sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi parsial antara keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,754. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi adalah searah, dimana semakin meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan derajat hubungan antar variabel yang berada di kategori kuat dan signifikan.
2. Koefisien korelasi parsial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,612. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi antara kedua variabeladalah searah, dimana semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja karyawan. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan derajat hubungan yang kuat antar variabel dan bersifat signifikan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan hasil tabel maka diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,656. Hal ini berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja(X1) dan disiplin kerja(X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan(Y) sebesar 65,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah keselamatan dan kesehatan kerja, dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan usaha dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: β1= β2,= 0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerjadan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pada PT. Primarindo Asia *Infrastructure,* Tbk.

Ha : β1≠β2≠ 0 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawandi pada PT. Primarindo Asia *Infrastructure*, Tbk.

Probability = 0,05/5%

Kriteria: Tolak Ho jika nilai f hitung > f tabel, terima Ho jika nilai f hitung < f tabel.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

a. Pengujian Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 8,399 dan t_{tabel} sebesar 1,988. Nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05%) maka diputuskan H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa

keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2009), bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara dan menjamin kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 4,671 dan t_{tabel} sebesar 1,988. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai p-value sebesar 0,000 (lebih besar dari 0,05%), maka diputuskan H_0ditolak sehingga H_a diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk. Hasil penelitian ini didukung oleh Suprayitno dan Sukir (2007) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengatuh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk yang diukur dengan tiga indikator termasuk dalam kategori cukup baik. Dari tiga indikator, skor tertinggi terdapat pada indikator Alat dan Mesin sedangkan indikator yang terendah terdapat pada indikator Manusia (Karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa kecerobohan karyawan dalam bekerja, disaat karyawan tersebut dalam menjahit sepatu, salah satu jari tangan karyawan tertusuk jarum jahit. Hal ini disebabkan kurangnya ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Disiplin Kerja di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk dikategorikan cukup baik. Dari empat indikator, skor tertinggi terdapat pada kategori “cukup baik”. Dari keempat indikator, skor tertinggi terdapat pada indikator Kehadiran sedangkan indikator yang terendah terdapat pada indikator Ketaatan Terhadap Peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran karyawan pentingnya kesehatan. Karyawan yang tidak memakai masker mulut disaat bekerja, padahal pengawasan yang sudah dilakukan oleh pihak PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk, seperti menegur setiap karyawan untuk memakai masker mulut disaat bekerja, agar tidak membahayakan kesehatan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Kinerja Karyawan di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk, sudah dikatakan cukup baik. Dari kelima indikator, skor tertinggi terdapat pada kategori “cukup baik”. Skor tertinggi terdapat pada indikator Kerjasama, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator Kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk tidak mengalami kesulitan dalam hal memenuhi target yang ditetapkan perusahaan meskipun hasil pekerjaan yang dilakukan belum benar-benar sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk.
5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk, penulis berharap agar bisa mempertahankan komponen dari keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah baik dan bisa meningkatkan yang masih rendah seperti kurangnya ketelitian karyawan dalam menjahit sepatu untuk di masa yang akan datang, dengan memperhatikan metode pekerjaan yang akan dilakukan, agar dan diiringi dengan berdoa sebelum melakukan pekerjaan, agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan.
2. Untuk karyawan PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk, penulis berharap agar bisa meningkatkan kesadaran bahwa pekerjaan yang sedang dijalani ini adalah sangat penting bagi kehidupan. Karena dengan begitu anda akan selalu bekerja secara maksimal.
3. Untuk karyawan PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk, penulis berharap agar bisa meningkatkan disiplin kerja di setiap instruksi yang diberikan pihak perusahaan. Memakai alat pelindung diri (APD) disaat bekerja seperti, masker mulut, sarung tangan dan penutup telinga setiap melakukan pekerjaan. Mengingat pentingnya kesehatan untuk kelangsungan hidup.
4. Untuk saat ini kerjasama di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk sudah tergolong baik. Jadi harus dipertahankan atau ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan ikut baik atau meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Andri Saputra, 2014, eJournal Ilmu Pemerintahan : *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar.*

Devy Dayang Septiasari, 2017, eJournal Administrasi Bisnis : *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.*

Ferry Safriandi dan Windy Aginta, 2016, Jurnal Riset Komputer : *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kejra terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan.*

Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution, 2017 Jurnal Bening : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping di PT. SUMITOMO WIRING SYSTEMS BATAM INDONESIA. Universitas Riau Kepulauan Batam.

Mohammad Y. Dahlan Lisbeth Mananeke Lucky O.H Dotulong, 2014, Jurnal EMBA : *Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang.*

Natasya Primananda, Indi Djastuti, 2015, Journal of Management : *Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja*

terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan.

Sugiyono (2011). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Tirza Pingkan Pojoh, Bernhard Tewal, Silcyljeova Moniharapon, 2014, Jurnal EMBA : *Pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah Sullutengo.*

Umi Narimawati, 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. Bandung.*