

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN
HANDAL PADA PT. HALEYORA POWER PEKANBARU**

SKRIPSI

Oleh

INDAH FITRI HIDAYAH
NIM. 11970123668



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN LMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2023**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN
HANDAL PADA PT. HALEYORA POWER PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

INDAH FITRI HIDAYAH
NIM. 11970123668



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN LMU SOSIAL
UNIVERISTAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : INDAH FITRI HIDAYAH
 NIM : 11970123668
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
 KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PELAYANAN HANDAL PADA
 PT. HALEYORA POWER PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE. M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI,

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE. MM
NIP. 19720513 200701 2 018

DEKAN
Dr.HJ. MAHYARNI, SE, MM
NIP.19700826 199903 2 001

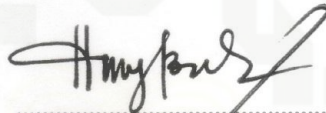
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Indah Fitri Hidayah
Nim : 11970123668
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Pekanbaru
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

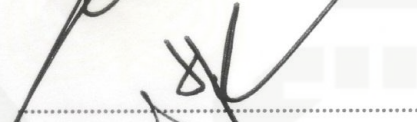
Ketua Penguji
Dr. Mahyarni, SE, MM



Sekretaris
Ermansyah, SE, MM



Penguji I
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak, CA



Penguji II
Desvi Emti, SE, M.Si



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

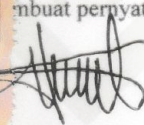
Nama : Indah Fitri Hidayah
 NIM : 11970123668
 Tempat/Tgl. Lahir : Kualu, 19 Januari 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pelayanan Handal Pada Pt. Hareyora Power Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 Juli 2023
 membuat pernyataan

 Indah Fitri Hidayah
 NIM: 11970123668

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN HANDAL PADA PT. HALEYORA POWER PEKANBARU

INDAH FITRI HIDAYAH
NIM. 11970123668

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Haleyora Power Pekanbaru. Pada PT. Haleyora Power Pekanbaru masih terdapat kecelakaan kerja dan masih terdapat karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah ditetapkan. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan. Dimana pada PT. Haleyora Power Pekanbaru dijelaskan bahwa *recovery* pada gangguan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yandal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru yang berjumlah 88 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,575, hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 57,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF SAFETY AND HEALTH (K3) AND WORK
DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
PELAYANAN HANDAL AT PT. HALEYORA POWER PEKANBARU**

INDAH FITRI HIDAYAH
NIM. 11970123668

ABSTRACT

his research was conducted at PT. Haleyora Power Pekanbaru. At PT. Haleyora Power Pekanbaru still has work accidents and there are still employees who do not comply with the established occupational safety and health (K3) regulations. This can have an impact on employee performance. Where at PT. Haleyora Power Pekanbaru explained that recovery disorder fluctuates every year. The purpose of this study was to determine the effect of occupational safety and health (K3) and work discipline on employee performance at PT. Haleyora Power Pekanbaru, either partially or simultaneously. The population in this study are all reliable employees at PT. Haleyora Power Pekanbaru totaling 88 people. The method of determining the sample in this study using a census. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study was quantitative using multiple linear regression tests and data were analyzed using the SPSS program. The results of the study show that the variables of occupational safety and health (K3) and work discipline have an effect on employee performance both partially and simultaneously. The result of the coefficient of determination is 0.575, this indicates that the variables of occupational safety and health (K3) and work discipline as a whole have an influence of 57.5% on employee performance while the remaining 42.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Occupational safety and health (K3), work discipline, employee performance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum wa rohmatullahi wa barokatuh.

Bismillahirrahmaahniraahim, Alhamdulillahil robbil 'alamin, segala puji kehadirat Allah SWT atas nikmat dan segala curahan ridho Nya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan dengan judul “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAYANAN HANDAL PADA PT. HALEYORA POWER PEKANBARU” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana akademik di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta, yaitu Ayahanda Sumardi dan Ibunda Sumanti, Abang dan Adik saya serta saudara saya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan serta bantuan dalam membantu penulis.

Dalam penulisan skripsi penulis berharap skripsi ini berguna nantinya untuk semua pihak yang memerlukannya. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Bapak Dr. Kamarudin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran, yang sabar dalam memberikan arahan dan saran serta motivasi dalam membantu penyempurnaan skripsi ini dari awal hingga akhir.
9. Bapak Riki Hanri Malau, SE., MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan dorongan kepada penulis dalam perkuliahan di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan pembekalan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



11. Pihak PT. Haleyora Power Pekanbaru yang telah memberikan kemudahan dan arahan dalam setiap urusan yang menyangkut penelitian.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen H, Manajemen Sumber Daya Manusia C, Tim KKN Desa Pulau Jambu, dan Semua sahabat seperjuangan penulis yang memberikan semangat, dan membantu dalam penyelesaian skripsi.

13. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu dengan kerendahan hati penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca, agar didapati hasil yang lebih baik di masa yang akan datang. Akhir kata kepada semua pihak yang telah membantu, Semoga amal kebaikan yang sudah diberikan menjadi amal ibadah. Aamiin yaa rabbal 'aalamiin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, Juni 2023
Penulis

Indah Fitri Hidayah
NIM. 11970123668

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kinerja Karyawan	15
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3 Indikator Kinerja	19
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	21
2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	21
2.3.2 Indikator Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)	24
2.3.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	26
2.3.4 Faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja	27
2.4 Disiplin Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	30
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	31
2.4.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	34
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja	35

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5	Pandangan Islam	35
2.5.1	Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.5.2	Pandangan Islam Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	37
2.5.3	Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja	38
2.6	Penelitian Terdahulu	39
2.7	Kerangka Pemikiran	43
2.8	Hipotesis Penelitian	44
2.9	Konsep Operasional Variabel Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN		47
3.1	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	47
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	47
3.2.1	Jenis data	47
3.2.2	Sumber Data.....	47
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.3.1	Kuesioner	48
3.3.2	Wawancara.....	49
3.3.3	Observasi.....	49
3.4	Populasi dan Sampel	50
3.4.1	Populasi Penelitian.....	50
3.4.2	Sampel Penelitian.....	50
3.5	Metode Analisis Data.....	50
3.5.1	Uji Kualitas Data.....	51
3.6	Analisis Asumsi Klasik.....	52
3.6.1	Uji Normalitas.....	52
3.6.2	Uji Multikolinieritas.....	52
3.6.3	Uji Heterokedastisitas	53
3.6.4	Uji Autokorelasi	54
3.7	Uji Regresi Linear Berganda	54
3.8	Uji Hipotesis	55
3.8.1	Uji T (Uji Parsial)	55
3.8.2	Uji F (Uji Simultan)	56
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	56



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	57
4.1 Sejarah singkat PT. Haleyora Power Pekanbaru	57
4.2 Visi Misi Perusahaan	58
4.3 Struktur Organisasi PT. Haleyora Power Pekanbaru.....	589
4.4 Uraian tugas PT. Haleyora Powe Pekanbaru	61
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	64
5.1 Hasil Penelitian.....	64
5.1.1 Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin.....	64
5.1.2 Deskripsi responden berdasarkan tingkat umur	65
5.1.3 Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir	66
5.1.4 Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja	66
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	67
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	67
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	70
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	71
5.3 Uji Kualitas Data	74
5.3.1 Uji Validitas	74
5.3.2 Uji Reliabilitas	76
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	78
5.4.1 Uji Normalitas.....	78
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	80
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	81
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	82
5.5 Regresi Linier Berganda	83
5.6 Uji Hipotesis	85
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	85
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	87
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	88
5.7 Pembahasan dan Hasil	89
5.7.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	89
5.7.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	90

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.7.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	91
---	----

BAB VI PENUTUP	93
-----------------------------	-----------

6.1 Kesimpulan	93
----------------------	----

6.2 Saran	93
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA	95
-----------------------------	-----------



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Laporan Penanganan Gangguan PT. Haleyora Power Area Pekanbaru Tahun 2019-2022	3
Tabel 1. 2	Data Kecelakaan Kerja PT. Haleyora Power Pekanbaru Bagian Pelayanan handal Tahun 2019-2022	5
Tabel 1. 3	Shift kerja karyawan pada PT. Haleyora Power Pekanbaru	7
Tabel 1. 4	Data Tingkat karyawan taat peraturan program K3 dan karyawan yang tidak taat peraturan Program K3 pada PT. Haleyora Power Pekanbaru Tahun 2019-2022	8
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2. 2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 5. 1	Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	64
Tabel 5. 2	Deskripsi berdasarkan tingkatan umur.....	65
Tabel 5. 3	Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir	66
Tabel 5. 4	Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.....	67
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..	68
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keselamatan Kesehatan dan Kerja (K3).....	70
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	72
Tabel 5. 8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 5. 9	Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	75
Tabel 5. 10	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	76
Tabel 5. 11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 5. 12	Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	77
Tabel 5. 13	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2).....	78
Tabel 5. 14	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	80
Tabel 5. 15	Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 5. 16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 5. 17	Hasil Uji Autokorelasi	83
Tabel 5. 18	Hasil Regresi Linier Berganda.....	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5. 19 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	86
Tabel 5. 20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	87
Tabel 5. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	43
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Haleyora Power Pekanbaru	60
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	79



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu Perusahaan atau organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal penting untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (**Kasmir, 2019:182**).

Untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab tersebut, Perusahaan harus memperhatikan faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada karyawan lapangan yang bekerja pada bidang ketenagalistrikan. Salah satunya adanya jaminan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan diterapkannya disiplin kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik, mental, rasa sakit, kondisi aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja (**Mangkunegara, 2016:161**).

Terlihat jelas bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah seharusnya menjadi kepentingan yang utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sudah seharusnya karyawan mendapatkan perlindungan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keselamatan dan kesehatan bagi setiap karyawan. Faktor lain selain keselamatan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja.

Evasari (2022) mengatakan Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal dalam suatu perkembangan perusahaan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan yang harus ditaati oleh karyawan, sehingga nantinya karyawan dapat bekerja secara kooperatif serta dapat menciptakan kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan tidak optimal apabila kurangnya sikap disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan Pelayanan Handal (Yandal) pada PT. Haleyora Power Pekanbaru. PT. Haleyora Power merupakan anak perusahaan PT. PLN yang bergerak pada penyedia layanan Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dibidang ketenagalistrikan yang tersebar diseluruh Indonesia. Karyawan yandal ialah karyawan pelayanan handal yang bekerja dilapangan dengan tugas mengatasi laporan gangguan pada tiang listrik, kabel listrik dan meteran.

Pada dasarnya untuk menentukan bagaimana kualitas kinerja karyawan meningkat atau tidaknya, Dapat dilakukan dengan cara mengukur Kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari setiap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan baik, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang maksimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut ini merupakan data laporan penyelesaian penanganan laporan gangguan tiang listrik, meteran, dan kabel rusak PT. Haleyora Power Pekanbaru.

Tabel 1. 1 Laporan Penanganan Gangguan PT. Haleyora Power Area Pekanbaru Tahun 2019-2022

Uraian Pekerjaan	Tahun	Laporan Kabel rusak	Laporan gangguan meteran	Laporan gangguan Tiang	Jumlah laporan gangguan	Jumlah penanganan Gangguan	Jumlah Gangguan yang tidak ditangani	Persentase (%)
Pekerjaan inpeksi dan pemeliharaan	2019	3.645	4.673	3.527	11.845	11.640	205	98,2693
	2020	3.500	3.665	3.305	10.470	10.163	307	97,0678
	2021	3.878	3.974	3.683	11.535	11.358	177	98,4655
	2022	3.140	3.230	3.055	9.425	9.116	309	96,7214

Sumber PT. Haleyora Power Area Pekanbaru, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan *recovery* laporan gangguan PT. Haleyora Power Pekanbaru dari tahun 2019-2022. Dimana pada tahun 2019 terdapat sebesar 205 gangguan yang tidak tertangani, tahun 2020 terdapat peningkatan sebesar 307 gangguan yang tidak tertangani, pada tahun 2021 terdapat penurunan kembali sebesar 177 gangguan yang tidak tertangani, dan pada tahun 2022 terdapat peningkatan sebesar 309 gangguan yang tidak tertangani.

Karyawan yandal (pelayanan handal) merupakan karyawan yang bekerja dilapangan yang bertugas menangani laporan gangguan meteran, tiang listrik dan kabel listrik,, memiliki resiko lebih besar untuk mengalami kecelakaan kerja. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus menjadi prioritas bagi PT. Haleyora Power Pekanbaru terutama pada karyawan yandal sesuai dengan Undang-Undang No.1 tahun 1970, Yang berisi “setiap tenaga kerja berhak



mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya dan orang yang berada ditempat kerja terjamin keselamatannya serta setiap sumber produksi dapat dipergunakan secara aman dan efisiensi.

Dalam penelitian **Sunariyanto (2014)** memberikan kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan positif. Program K3 yang telah diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan sangat membantu didalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian **Nurbaiti (2015)** memberikan kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Haleyora Power khususnya di Area Pekanbaru telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mencegah kecelakaan pada pekerja yang akan menimbulkan dampak besar berupa kerugian materi dan kehilangan sumber daya manusia. Akan tetapi, kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Haleyora Power Area Pekanbaru. Hal ini merupakan suatu permasalahan yang dialami oleh PT. Haleyora Power Pekanbaru, karena dengan terjadinya kecelakaan kerja akan menghambat pekerjaan dalam menangani laporan gangguan pada tiang listrik, meteran dan kabel listrik sehingga kinerja karyawan akan menurun. Berikut merupakan Jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan yandal PT. Haleyora Power Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 2 Data Kecelakaan Kerja PT. Haleyora Power Pekanbaru Bagian Pelayanan handal Tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Klasifikasi Kecelakaan			Persen (%)
			Ringan	Sedang	Berat	
1	2019	75	3	1	-	5,3
2	2020	68	3	3	-	8,8
3	2021	70	3	2	-	7,1
4	2022	88	4	3	1	9,1

Sumber PT. Haleyora Power Area Pekanbaru, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat kecelakaan kerja tiap tahunnya di PT. Haleyora Power Pekanbaru dalam rentang waktu 2019-2022. Kecelakaan kerja pada tahun 2019 telah terjadi 3 kecelakaan kerja ringan dan 1 kecelakaan sedang. Pada tahun 2020 terjadi peningkatan dimana telah terjadi 3 kecelakaan ringan dan 3 kecelakaan sedang. Pada tahun 2021 terjadi penurunan dimana hanya terjadi 3 kecelakaan ringan dan 2 kecelakaan sedang. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan yaitu telah terjadi 4 kecelakaan ringan, 3 kecelakaan sedang dan 1 karyawan mengalami kecelakaan berat.

Kategori tingkat kecelakaan ringan adalah karyawan mengalami luka bakar ringan, terpeleset, tergores, terkena pecah beling, dan luka ringan yang tidak terlalu serius karena terkena benda tajam pada saat melakukan perbaikan. Pada kecelakaan ringan ini pengobatannya dapat dilakukan pada saat itu juga dan hanya memerlukan istirahat kurang dari dua hari. Sedangkan pada tingkat kecelakaan kerja sedang adalah karyawan mengalami terkilir yang cukup parah, luka bakar yang cukup serius, mengalami luka akibat benda tajam yang cukup serius yang

memerlukan beberapa jahitan sehingga diharuskan istirahat lebih dari dua hari. Kemudian pada kecelakaan kerja berat ialah kecelakaan yang mengalami kegagalan fungsi tubuh seperti patah tulang, kecelakaan yang menyebabkan kecacatan hingga meninggal dunia akibat terkena aliran listrik ketika memperbaiki gangguan.

Kondisi yang sering mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja umumnya diakibatkan oleh kesalahan karyawan sendiri, baik dalam segi kompetensi para pelaksana maupun pemahaman mengenai penyelenggara keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri (**Qurbani & Selviyana, 2018**). Oleh sebab itu, pengetahuan karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta sosialisasi tentang penggunaan alat kerja juga sangat penting agar karyawan memiliki kemampuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja saat bekerja. Khususnya jika perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang dalam pekerjaannya memiliki risiko kerja yang tinggi terjadi kecelakaan kerja.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yandal Pada PT. Haleyora Power Pekanbaru beroperasi setiap hari selama 24 jam. Oleh karena itu pekerja dibagi menjadi beberapa shift secara bergantian dan berbeda setiap harinya. Berikut merupakan Shift kerja karyawan yandal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 3 Shift kerja karyawan pada PT. Haleyora Power Pekanbaru bagian Pelayanan Handal Pekanbaru

Shift Kerja	Waktu
1	08.00 WIB - 16.00 WIB
2	15.00 WIB – 23.00 WIB
3	22.00 WIB – 07.00 WIB

Sumber: PT. Haleyora Power Area Pekanbaru, 2023

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwasannya pada shift 3, terdapat jam kerja melebihi sistem jam kerja. Dimana telah diatur oleh undang-undang no. 13 tahun 2003 “bahwa sistem jam kerja adalah 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja, jam kerja melebihi batasan tersebut dianggap sebagai jam kerja lembur”. Jika ditinjau dari segi keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja, kelebihan jam kerja akan berpotensi mengalami kelelahan yang dapat berakibatkan terjadinya kecelakaan kerja dan kelelahan tersebut dapat menurunkan sikap, ketelitian berkurang karena hilangnya konsentrasi sehingga tingkat kewaspadaan akan berkurang seperti terjadinya pelanggaran dalam melakukan pekerjaan.

Dalam penelitian **Tyas dan Sunuharyo (2018)** memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan penerapan disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi melainkan juga bermanfaat untuk mendorong dan menggerakkan karyawan sehingga menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja karyawan. Sedangkan pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Staf Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian **Setiawan (2013)** memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. Haleyora power Pekanbaru terdapat beberapa karyawan yang melanggar peraturan program K3 seperti tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan PT. Haleyora Power Pekanbaru, sehingga karyawan mengalami kecelakaan kerja. Dimana pada PT. Haleyora Power Pekanbaru telah menerapkan program zero accident (kecelakaan nihil), namun karyawan pada PT. Haleyora Power Pekanbaru masih melanggar peraturan kerja yang telah ditetapkan pada saat bekerja. Hal ini merupakan suatu permasalahan yang terjadi pada PT. haleyora Power Pekanbaru. Jika Karyawan melanggar peraturan perusahaan, akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan karyawan sehingga kinerja karyawan akan menurun. Berikut merupakan jumlah karyawan yang melanggar aturan dan jumlah karyawan yang tidak melanggar aturan K3 pada PT. Haleyora Power Pekanbaru.

Tabel 1. 4 Data karyawan melanggar aturan dan karyawan tidak melanggar aturan program K3 pada PT. Haleyora Power Pekanbaru Pekanbaru Tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan melanggar peraturan	Karyawan taat peraturan	Total Persentase %
1.	2019	75	4	71	94
2.	2020	68	6	62	91
3.	2021	70	5	65	92
4.	2022	88	8	80	90

Sumber: PT. Haleyora Power Area Pekanbaru, 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa tahun 2019-2022 tingkat karyawan taat peraturan mengalami fluktuasi yaitu jumlah terbesar karyawan yang taat peraturan program K3 terdapat pada tahun 2019 dengan persentase 94%. kemudian jumlah terkecil karyawan yang taat terhadap peraturan Program K3 terdapat pada tahun 2022 dengan persentase 90%. Dengan demikian tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan karena jika banyak karyawan yang tidak taat terhadap peraturan K3 yang telah ditetapkan perusahaan, maka usaha untuk mencapai zero accident akan tidak tercapai. Sehingga akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan dan akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Untuk mencapai zero accident, karyawan harus patuh terhadap peraturan K3 sebesar 100% sehingga kecelakaan kerja yang diakibatkan karyawan itu sendiri nihil, sehingga zero accident akan tercapai.

Pada PT. Haleyora power pekanbaru, pada tahun 2019-2022 masih terdapat kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya zero accident (kecelakaan nihil) sehingga PT. Haleyora power pada tahun 2019-2022 tidak mendapatkan penghargaan dari pemerintah dalam program zero accident award dikarenakan masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan program K3 yang telah diterapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pelayanan handal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru”**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pelayanan handal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru?
2. Apakah Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pelayanan handal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pelayanan handal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pelayanan handal PT. Haleyora Power Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pelayanan handal PT. Haleyora Power Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pelayanan handal PT. Haleyora Power Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi penulis, peneliti selanjutnya dan bagi pihak perusahaan.

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya.

3. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memahami tentang hasil penelitian secara sistematis maka penulis membagi menjadi beberapa bab, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta rencana sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan judul yang akan dijadikan pedoman dalam pembuatan skripsi. Dalam bab ini juga terdapat pendekatan islam tentang kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Disiplin kerja serta juga memuat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil dari penelitian dan pembahasan masalah.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari inti pembahasan dan saran yang nantinya akan bermanfaat untuk mengatasi permasalahan yang ada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia bukan merupakan hal yang mudah. Tenaga kerja diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Menurut **Kasmir (2019:6)** menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut **Rivai (2018:4)** manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sedangkan menurut **Marwansyah (2019:3)** manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Sutrisno (2017:7) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Beliau mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan sehingga memberikan kontribusi yang positif dalam perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal penting untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut **Kasmir (2019:182)**, Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sedangkan Menurut Sedangkan menurut **Busro (2018: 89)**, Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan pegawai baik secara individu maupun kelompok

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam organisasi sesuai dengan mandat dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi tersebut dengan mewujudkan kemampuannya, ketekunan, kemandirian, mengatasi masalah tidak melanggar norma atau etika. Sementara, menurut **Rivai dan Sagala (2013)** kinerja karyawan berupa perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya didalam perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas ataupun kualitas karyawan yang diperoleh dari pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada setiap karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Simanjuntak** dalam **Widodo (2015)** kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Kualitas dan kemampuan Pegawai
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung
Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) serta hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan social, dan keamanan kerja).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Supra Sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial.

Menurut **Kasmir (2019:189)** Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka orang itu akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Merupakan Pengetahuan tentang suatu pekerjaan. Jika seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dengan baik, maka akan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik, Namun sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki oleh seseorang.

5) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sesuatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja seseorang menjadi lebih baik karena dapat bekerja tanpa ada gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja

Dengan mengetahui indikator kinerja dari suatu pekerjaan dapat mengembangkan standart untuk melakukan proses penilaian kinerja karyawan.

Menurut **Kasmir (2019:208)**. indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang ada pada perusahaan, tepat waktu dan akurat.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dapat dipenuhi oleh karyawan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas perusahaan dijalankan, agar biaya tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

6. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang dapat mendukung dalam menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Kasmir (2019:197)** Penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- 1) Untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.
- 2) Keputusan penempatan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai.
- 3) Perencanaan dan Pengembangan karier.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventori kompetensi pegawai.
- 7) Kesempatan kerja adil.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 9) Budaya kerja.
- 10) Menetapkan sanksi.

Dari beberapa tujuan penilaian kinerja tersebut, terlihat bahwa tujuannya ialah untuk kemajuan dan keuntungan bagi semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Kinerja karyawan yang baik sudah wajar jika dibalas dengan penghargaan karena sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya, namun sebaliknya.

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya baik secara fisik maupun mental yang bertujuan dalam pencegahan terhadap timbulnya dampak buruk bagi kesehatan pekerja karena kondisi kerja yang tidak aman, penyesuaian serta pemeliharaan antara pekerja dengan peralatan kerja. Menurut **Wirawan (2015:506)** Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sedangkan menurut **Yuliani (2014:2)** Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan.

Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Menurut **Kasmir (2019:266)** Keselamatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

tatatilmihi@uinsuska-riau.ac.id | Sultan Sarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja merupakan sebuah aktivitas perusahaan untuk melindungi karyawannya secara menyeluruh. Maksudnya yaitu usaha perusahaan untuk menjaga keselamatan karyawan sehingga tidak ada kecelakaan kerja yang menimpa karyawan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kemudian, Kesehatan Kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh pada saat bekerja. Kesehatan Kerja menurut **Kasmir (2019:266)** Merupakan sebuah upaya perusahaan untuk menjaga kesehatan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Maksudnya ialah perusahaan berupaya agar lingkungan kerja tidak mendatangkan penyakit kepada setiap karyawan.

Berdasarkan tingkatan akibat yang ditimbulkan, kecelakaan kerja dibagi menjadi tiga jenis, yaitu (**Suma'mur dalam Ermiyati dan Citra, 2021**):

1) Kecelakaan kerja ringan

Merupakan kecelakaan kerja yang perlu pengobatan pada hari itu dan bisa memerlukan istirahat kurang dari dua hari. Contohnya: terpeleset, tergores, terkena pecah beling, luka ringan.

2) Kecelakaan kerja sedang

Merupakan kecelakaan kerja yang memerlukan pengobatan dan perlu istirahat selama lebih dari dua hari. Contohnya: terjepit, luka sampai robek, luka bakar.

3) Kecelakaan kerja berat

Merupakan kecelakaan kerja yang mengalami amutasi dan kegagalan fungsi tubuh. Contohnya: patah tulang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Terdapat tiga penyebab kecelakaan di tempat kerja yang mendasar yaitu kejadian kebetulan, kondisi kerja yang tidak aman dan perilaku kerja yang tidak aman. Kejadian kebetulan merupakan kejadian diluar kendali manusia namun berikut penjelasan dari penyebab kondisi kerja yang tidak aman dan perilaku kerja yang tidak aman.

1. Faktor kondisi kerja yang tidak aman

Merupakan faktor yang berasal dari perusahaan, yaitu faktor yang merupakan penyebab utama kecelakaan kerja, kondisi-kondisi tersebut antara lain:

- a. Peralatan yang tidak memenuhi standar
- b. Kerusakan mesin
- c. Tidak adanya prosedur operasional yang jelas
- d. Penyimpanan yang tidak aman seperti terlalu penuh atau kelebihan muatan
- e. Pencahayaan yang kurang seperti cahaya yang menyilaukan, atau cahaya yang kurang terang
- f. Ventilasi udara yang kurang

2. Faktor tidakan pekerja yang tidak aman

Merupakan faktor yang berasal dari pekerja itu sendiri. Bisa saja perusahaan telah menetapkan kondisi kerja yang aman, telah memenuhi semua standar keamanan yang ada dan telah mengikuti standar-standar yang diharuskan (menerapkan system manajemen K3), namun pekerja tidak mematuhi standar operasional tersebut dan pekerja lalai untuk mematuhi standar-standar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keselamatan yang diterapkan perusahaan sehingga terjadinya kecelakaan kerja.

2.3.2 Indikator Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan pada kondisi dimana pekerja dilengkapi dengan alat-alat pengaman, lingkungan kerja yang aman serta dapat terhindar dari kecelakaan kerja serta terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu kondisi kesehatan karyawan. Menurut **Yuliani (2014:2)**, bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat terbentuk dari beberapa unsur/indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Bersifat materil:

a) Baju kerja

Merupakan perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian tubuh karyawan

b) Helm

Merupakan perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi melindungi bagian kepala yang dapat mengurangi resiko cedera kepala.

c) Kacamata

Merupakan perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk melindungi bagian mata akibat pencahayaan yang berlebihan.

d) Sarung tangan

Merupakan perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian tangan yang dapat mengurangi resiko luka ditangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- e) Sepatu
Merupakan perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian kaki.

2. Bersifat non materil:

- a) Petunjuk penggunaan alat

Merupakan buku petunjuk dan kelengkapannya yang dapat memberikan penjelasan tentang tata cara menggunakan peralatan maupun perlengkapan kerja.

- b) Rambu-rambu bahaya

Merupakan petunjuk akan bahaya yang ditempatkan bagian-bagian tertentu yang beresiko terjadinya kecelakaan kerja.

- c) Himbauan

Merupakan arahan dan peringatan baik secara lisan maupun tertulis agar pekerja selalu ingat akan aturan perusahaan yang sudah ditetapkan.

- d) Petugas keamanan

Merupakan petugas khusus yang bertugas untuk melakukan pengamanan di perusahaan.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2016)** terdapat beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhatikan keamanannya. Tempat kerja yang terlalu beresiko tinggi terjadinya kecalakaan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Pengaturan Udara

Pergantian udara di tempat kerja yang tidak baik (tempat kerja yang kotor dan berdebu).

3. Pengaturan Penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Tempat kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak. Penggunaan peralatan kerja tanpa pengamanan yang baik.

5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indra, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.3.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Adanya tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada dasarnya adalah untuk mengetahui penyebab terjadinya kecelakaan dan hal-hal yang dapat mengganggu kesehatan karyawan. Menurut **Mangkunegara** dalam **Tannady (2017)** tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

1. Agar setiap karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja dapat digunakan dengan seefektif mungkin.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Agar semua hasil pekerjaan dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan karyawan.
5. Agar meningkatkan semangat, kenyamanan, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan pada saat bekerja.

Tujuan utama penerapan K3 berdasarkan undang-undang No. 1 Tahun 1970 dalam **Widodo (2021)** yaitu:

- 1) Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
- 2) Menjamin setiap sumber pekerjaan dapat digunakan secara aman dan efisien.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

2.3.4 Faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut **Kasmir (2019:274)** terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu:

1. Kelengkapan peralatan Kerja

Peralatan kerja yang lengkap sangat dibutuhkan oleh para pekerja. Artinya jika peralatan keselamatan kerja tersedia dengan lengkap, maka keselamatan kerja akan semakin baik, Namun sebaliknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Kualitas Peralatan kerja

Semakin baik Kualitas peralatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja akan semakin terjamin, Namun sebaliknya jika peralatan kerja tidak berkualitas maka keselamatan kerja semakin tidak terjamin. Maka pemeliharaan perlengkapan secara terus menerus harus dilakukan.

3. Kedisiplinan karyawan

Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatannya akan tidak terjamin, Namun sebaliknya.

4. Ketegasan pimpinan

Pimpinan yang tegas, akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya.

5. Semangat kerja

Dengan tersedianya peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka para karyawan akan timbul semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

6. Motivasi kerja

Motivasi karyawan juga akan kuat dalam bekerja dikarenakan tersedianya peralatan keselamatan kerja yang lengkap.

7. Pengawasan

Jika pengawasan tidak dilakukan maka banyak karyawan yang akan melanggar dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Maka pengawasan sangat berpengaruh.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



8. Umur alat kerja

Peralatan kerja yang sudah melewati batas penggunaannya, maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan.

Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena jika seluruh karyawan memiliki kondisi kesehatan yang baik, maka karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan lebih kondusif. Menurut **Kasmir (2019:277)** faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Udara

Kondisi udara di tempat bekerja harus membuat karyawan merasa tenang dan nyaman. Kualitas udara yang baik maka kesehatan karyawan akan selalu terjaga.

2. Cahaya

Kualitas cahaya yang ada di tempat kerja sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata.

3. Kebisingan

Suara yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kualitas pendengaran pekerja. Oleh karena itu penyediaan penutup telinga diperlukan agar pendengaran karyawan tidak terganggu.

4. Aroma berbau

Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, akan dapat mempengaruhi kesehatan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Layout ruangan

Agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan pembuangan limbah atau sampah.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut **Rivai (2018: 599)**, yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut **Hasibuan (2017:193)** mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Menurut **Sutrisno (2017:89)**, disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan Disiplin kerja menurut **Sastrohadiwiryo (2013:291)** ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Ste Islamic University of Sultan Yarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi yang dimaksud disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kedisiplinan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Menurut **Hasibuan (2017:194)** faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.



2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, begitupun sebaliknya jika balas jasa yang diberikan karyawan memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Pengawasan melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi dan hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukum hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.4.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin dapat dibagi menjadi beberapa jenis, Menurut **Moekizat dalam Ichlan dan Nasution (2021:128)**, ada 2 (dua) jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- 1) *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Sedangkan menurut **Rivai (2018:599)** terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak asar individu selama tindakan-tindakan disiplin.
- 4) Perspektif utilitarian (Utilitarian perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut **Sastrohadiwiryo (2013:291)** adalah sebagai berikut:

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

2.5 Pengaruh antar variabel

2.5.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 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. Menurut **Qurbani & Selviyana (2018)** keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena Dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjadi usaha perusahaan dalam menjaga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ataupun memberikan perlindungan bagi karyawan dari bahaya kecelakaan, sakit serta kerugian yang disebabkan oleh pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian dalam melakukan pekerjaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin merupakan alat manajemen untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja sama dan prestasi (Kinerja) yang lebih baik lagi. Menurut **Kasmir (2019:193)** menyatakan bahwa disiplin kerja akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik karyawan sehingga akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Allah SWT pasti akan membalas setiap amalan perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya yaitu jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi suatu organisasi maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaan yang ia lakukan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan amal shalih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka kami akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl: 97)

Dapat disimpulkan dari surat An-Nahl ayat 97 bahwa umat islam dalam bekerja harus melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan bertanggung-sungguh agar mendapatkan balasan baik pula sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Islam sangat menjunjung tinggi keselamatan, melarang umat untuk berbuat kerusakan bagi diri dan lingkungannya. Oleh karena itu, islam mengingatkan kita agar senantiasa berperilaku yang aman dan sehat dalam bekerja dimanapun kita bekerja. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd:11 yaitu sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ 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." (QS. Ar-Ra'd:11)

Sebagaimana dalam firman tersebut suatu kejadian yang menimpa seseorang yang telah dikehendaki Allah maka tidak dapat dihindari, namun seorang manusia berhak dalam melakukan perlindungan atas dirinya masing-



masing terutama pada saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya. Perlindungan yang dimaksud disini adalah perlindungan untuk keselamatan dan kesehatan kerja pada saat bekerja. Meskipun takdir Allah tidak dapat dihindari namun kita harus berusaha untuk merubah suatu keadaan.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga karyawan akan mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya. Sebagai umat Islam, tidak akan melupakan etika serta norma yang telah diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Qur'an dijelaskan pada surat Hud ayat 112:

فَأَسْنَقِمْ كَمَا أَمَرْتُ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (١١٢)

Artinya: *“Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”* (Qs. Hud: 112)

Pada firman Allah tersebut dijelaskan bahwa mereka orang-orang beriman haruslah taat kepada Allah SWT dengan menjalankan perintah-perintah-Nya dan jauhilah larangan-larangan-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kita kerjakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pedoman atau upaya yang dilakukan peneliti dalam melakukan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Pada tabel 2.1 merupakan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Muafi and Hawignyo, Journal of Management, Vol 5, No 3, 2022.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Lokasi penelitian berbeda. Jumlah Sampel yang digunakan berbeda.
2	Evasari, Aprilia Dian, Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship, Vol 1, No 2, hal 120-128, 2022.	Pengaruh Keselamatan Kerja kesehatan (K3) dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada bagian Produksi) PT. Wonojati Wijoyo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja(K3) mempunyai dampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian berbeda. Jumlah sampel yang digunakan berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
3.	Dewi, Nuning Nurna, dan Sundari Sundari, Jurnal Manajemen, Vol 3, No 2, hal 278-289, 2021.	Pengaruh (K3) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rubberindo jaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. motivasi Kerja memiliki Pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Lokasi penelitian berbeda. Terdapat perbedaan pada variabel X2. Jumlah Sampel yang digunakan berbeda.
4.	Rasyid, Erwin, Journal of Economics and Business UBS, Vol 10, No 2, hal 124-133, 2021.	Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Karya Persada Nusantara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Lokasi penelitian berbeda. Terdapat perbedaan pada variabel X2. Terdapat penambahan X3. Jumlah Sampel yang digunakan berbeda.
5.	Hidayati, Roudhotul, Journal of Business and Innovation Management, Vol 2, No (3), hal 258-270, 2020.	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Lokasi penelitian berbeda. Terdapat perbedaan pada variabel X2. Jumlah Sampel yang digunakan berbeda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
6.	June, Siong, dan Mauli Siagian, Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol 8 No 3, hal 407-420, 2020.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian berbeda. Terdapat perbedaan pada variabel X2. Jumlah sampel yang digunakan berbeda.
7.	Parashakti dan Putriawati, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol 1, No 3, hal 290-304, 2020.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Lokasi penelitian berbeda. Perbedaan pada variabel X2. Ada penambahan variabel (X3). Jumlah Sampel yang digunakan Berbeda
8.	Roza, M., Rijal Abdullah, dan Yunasril Yunasril, Jurnal Bina Tambang, Vol 4,	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Supreme Energy	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan	Lokasi penelitian berbeda. Tanpa menggunakan variabel X2.

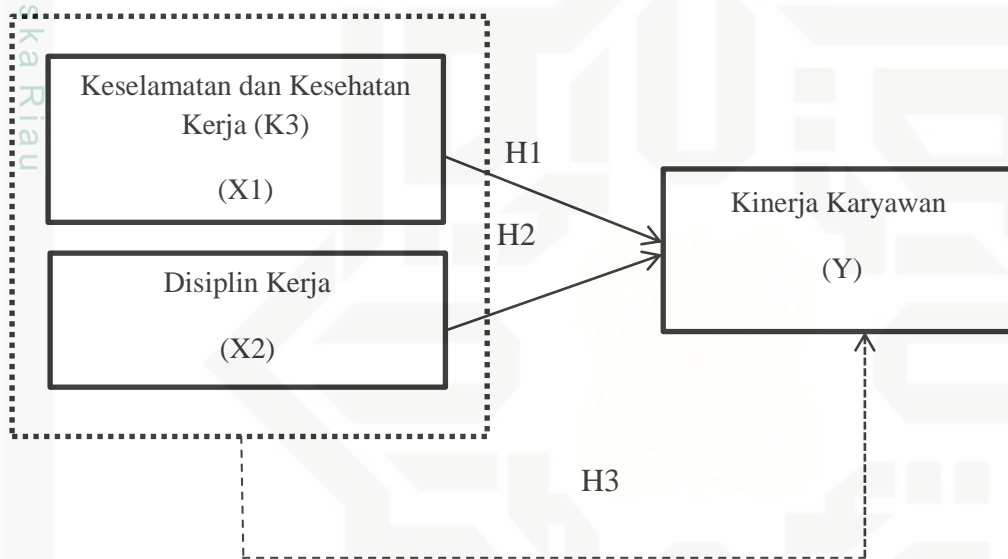
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama (Tahun)	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	No 3, hal 282-293, 2019	Muara Laboh (SEML) Kab. Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat.	terhadap Kinerja Karyawan.	Jumlah Sampel yang digunakan berbeda.
9.	Winarno, Agnes Filindawati, Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol 4, No 2, 2019.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Lokasi penelitian berbeda. Variabel X2 berbeda. Terdapat penambahan. variabel X3 dan X4. Jumlah Sampel yang digunakan berbeda
10.	Mustovani, Ivan, dan Suhermin Suhermin, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), Vol 8, No 8, 2019.	Pengaruh K3, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Luas Line Surabaya.	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.	Lokasi penelitian berbeda. Adanya penambahan variabel X3.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yakni Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan Disiplin kerja (X2), maka untuk dapat mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti, peneliti menyajikan kerangka fikir dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Muafi dan Hawignyo (2022)

Keterangan: —————> : Pengaruh Secara Parsial
 - - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut **Sugiyono (2019:98)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Hidayati dan Roudhotul (2020)**, menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Pekanbaru.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Muafi dan Hawignyo (2022)** menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Pekanbaru.

Berdasarkan uraian dari hipotesis penelitian terdahulu, maka penelitian ini

merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Pekanbaru.

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Untuk menghindari kesalahpahaman dan keraguan dalam pengertian konsep-konsep yang ada dalam penelitian ini, maka disini akan digunakan konsep operasional dari pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Pekanbaru, sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2019:182) .	1.Kualitas (mutu) 2.Kuantitas (jumlah) 3.Waktu (Jangka waktu) 4.Penekanan Biaya 5.Pengawasan 6.Hubungan antar karyawan Kasmir dalam Winny Gustia (2020:13)	Likert
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani dengan	1. Bersifat materil: a. Baju kerja b. Kaca mata c. Sarung tangan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Yuliani (2014:2)	d. Sepatu 2. Bersifat non materil: a. Petunjuk penggunaan alat b. Rambu-Rambu bahaya c. Himbauan d. Petugas keamanan Yuliani dalam Surya Bakti (2019:40)	
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin Kerja 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. Sastrohadiwiryo (2013:291)	1.Frekuensi kehadiran 2.Tingkat kewaspadaan 3.Ketaatan pada standar kerja 4.Ketaatan pada peraturan kerja 5.Etika kerja Sastrohadiwiryo dalam Dika Wiliandro (2020:42)	Likert

Dikutip dari berbagai sumber

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Haleyora Power Pekanbaru, yang beralamatkan di Jalan Dirgantara, Sidomulyo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari 2023 sampai dengan Juni 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2019:16)** Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Sumber Data

a. Data primer

Data primer yang dipaparkan **Sugiyono (2018:456)** data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data penelitian ini diperoleh dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kusioner yang langsung diisi oleh responden yaitu karyawan Yandal PT. Haleyora Power Pekanbaru.

b. Data sekunder

Menurut **Sugiyono (2018:456)** data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder ini bisa didapatkan dengan cara mempelajari, membaca serta memahami objek penelitian melalui media lain yang bersumber dari literature serta dokumen perusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka pengumpulan data yang dapat digunakan ialah:

3.3.1 Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2019:199)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data ini dilakukan dengan Pemberian kusioner kepada karyawan Yandal PT. Haleyora Power Pekanbaru yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang bisa dijadikan pendukung bagi penelitian yang dilaksanakan.

Peneliti mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kusioner dengan cara memberi penilaian terhadap jawaban pertanyaan berdasarkan Skala Likert. Menurut **Sugiyono (2019:146)** skala likert digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapaun setiap jawaban diberikan skor, sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Untuk jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Dalam skala likert ditetapkan lima kategori jawaban yaitu SS untuk sangat Setuju, S untuk setuju, KS untuk kurang setuju, TS tidak setuju dan STS dalah sangat tidak setuju. Penilaian untuk setiap jawaban yaitu penilaian tertinggi bernilai 5 point.

3.3.2 Wawancara

Wawancara dijelaskan oleh **Sugiyono (2019:195)** digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3.3.3 Observasi

Menurut **Sugiyono (2019:203)** Observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut **Sugiyono (2019:126)** ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yandal (Pelayanan handal) PT. Haleyora Power Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 88 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling/sensus. Menurut **Sugiyono (2019:132)** Sensus atau total sampling merupakan teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberian informasi. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yandal (Pelayanan handal) PT. Haleyora Power Pekanbaru yaitu berjumlah sebanyak 88 responden.

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, dimana data yang nantinya diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk melihat adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan yandal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru. Dengan demikian, penulis menggunakan metode Deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yang dijelaskan **Ghozali (2016:452)** berguna untuk mengukur validitas suatu kusioner. Suatu kusioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dan pernyataan yang dibagikan melalui kusioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan kolerasi antar skor butir pertanyaan dan pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel, untuk mengetahui masing-masing pernyataan atau pertanyaan valid tidaknya, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang memiliki indikator dari variabel. Suatu kusioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut **Ghozali (2016:48)** Uji realibilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang telah disusun melalui kusioner. pernyataan dapat dikatakan reliable atau tidak reliabel melalui Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan alpha cronbach's dengan kriteria:

- 1) Jika nilai alpha cronbach's $> 0,60$ maka dikatakan reliable.
- 2) Jika nilai alpha cronbach's $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliable.

3.6 Analisis Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut **Ghozali (2016:154)** bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Adapun kriteria pengujian normalitas adalah:

1. Jika data menyebar garis disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram, tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2016: 103)** uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas terjadi apabila nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Ghozali (2016:134)** uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola literatur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018:111)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah -2 , berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W di atas $+2$, berarti autokorelasi negatif
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai $+2$, maka tidak ada autokorelasi

3.7 Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda. Menurut **Sugiyono (2019:66)** analisis linear berganda adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam regresi linier berganda terdapat 2 variabel, yaitu:

- a. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

- b. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini ada 2, yaitu:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
2. Disiplin kerja

Untuk menguji variabel tersebut maka diperlukan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

n = Jumlah Variabel

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X₂ = Disiplin kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji T (Uji Parsial)

Menurut **Ghozali (2016:98)** uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikan 0,05. Salah satu cara untuk melakukan uji t (parsial) adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan t-tabel. Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Ha ditolak, Ha diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, artinya variabel independen dipengaruhi oleh variabel dependen.
- 2) Ho diterima, Ha ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, artinya variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel dependen.

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (**Ghozali 2016:97**). Model tersebut layak apabila memiliki nilai sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. Uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila tingkat signifikan $> 0,05$ $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, berarti variabel independen tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen atau H_0 diterima H_a ditolak.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2016:97)** koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Akan tetapi, jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Rak cipta milik UIN Suska Riau

Site Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat PT. Haleyora Power Pekanbaru

PT. Haleyora Power (hp), Perusahaan ini didirikan oleh PLN pada tanggal 18 Oktober 2011 awalnya untuk memenuhi kebutuhan listrik dari tambang dan pabrik peleburan feronikel milik Aneka Tambang di Maluku Utara dengan cara membangun dan mengoperasikan dua pembangkit listrik berkapasitas total 260 MW. Namun karena PLN dan Antam tidak dapat sepakat mengenai tarif listrik, PLN akhirnya mengarahkan perusahaan ini untuk berbisnis di bidang penjualan tenaga listrik ritel.

Pada tanggal 14 September 2012, PLN menugaskan perusahaan ini untuk menyediakan jasa operasi dan pemeliharaan untuk instalasi transmisi tenaga listrik melalui kerja sama dengan unit-unit PLN di daerah. Pada tahun 2013, perusahaan ini mengakuisisi PT Mitra Insan Utama yang bergerak di bisnis penyediaan tenaga kerja untuk keperluan operasi dan pemeliharaan pembangkit dan distribusi tenaga listrik, manajemen bangunan, manajemen tagihan, pembersihan industrial, manajemen dokumen terintegrasi, dan manajemen aset. Nama perusahaan tersebut kemudian diubah menjadi PT Haleyora Power. Sepanjang tahun 2017, perusahaan ini pun berhasil mendapat 62 kontrak penugasan pengamanan layanan operasi dan pemeliharaan instalasi distribusi tenaga listrik di enam Unit Induk Distribusi (UID) dan tiga Unit Induk Wilayah (UIW) dari PLN, yang meliputi 38 Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) dan empat Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi Misi Perusahaan

1. Visi:

Menjadi Perusahaan terkemuka dalam penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang professional dibidang operasi dan pemeliharaan transmisi tenaga listrik dan bidang pendukung lainnya.

2. Misi:

- 1) Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan pelayanan yang tepat waktu dan handal.
- 2) Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi.
- 3) Beromitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus berkembang.
- 4) Berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif, berperilaku transparan dan percaya kepada seluruh pemangku kepentingan termasuk masyarakat.

4.3 Struktur Organisasi PT. Haleyora Power Pekanbaru

Organisasi adalah persekutuan antara dua pihak atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Struktur organisasi adalah Gambaran diri organisasi atau susunan pengurus dalam organisasi berdasarkan kedudukan atau jabatan masing-masing yang di susun berbentuk seperti bagan. Pembentukan struktur organisasi atau instansi dapat dibentuk dengan memperhatikan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Dengan demikian akan mencapai suasana kerja yang baik dan menghindari dapat terjadinya kesalahan-

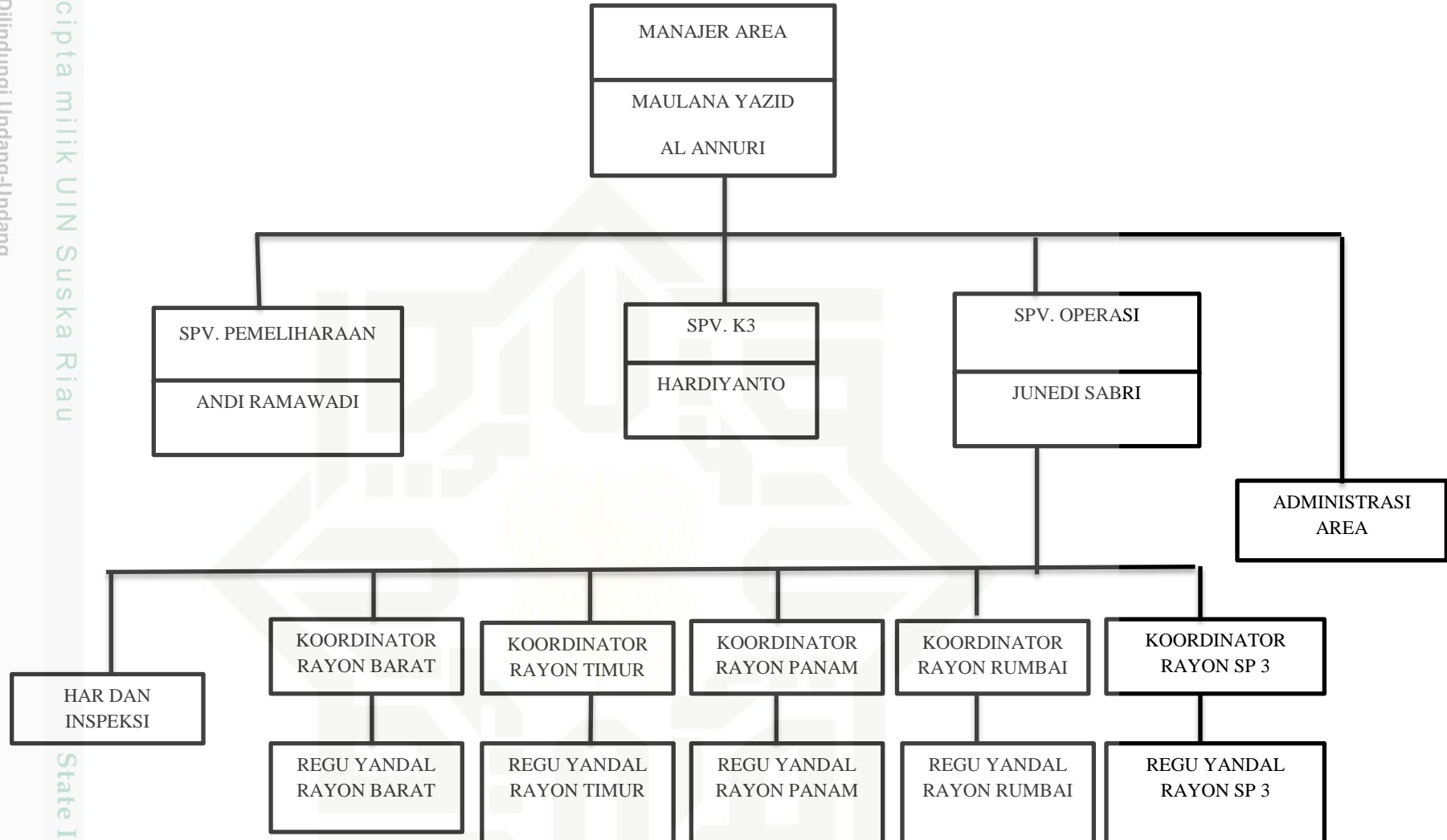
kesalahan dalam melaksanakan tugas-tugas dan wewenang dalam suatu perusahaan. Dengan demikian Struktur organisasi dibentuk agar fungsi, kedudukan antara orang-orang yang menjalankan semua aktifitas dalam organisasi lebih jelas. Berikut merupakan struktur organisasi PT. Haleyora Power Pekanbaru:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Haleyora Power Pekanbaru



4.4 Uraian tugas PT. Haleyora Powe Pekanbaru

a. Manajer Area

Memimpin seluruh aktivitas kegiatan perusahaan, khususnya kegiatan yang sesuai dengan ketetapan anggaran dasar perusahaan atau ketentuan kebijaksanaan lain yang telah disepakati. Memiliki wewenang penuh dan tanggung jawab tinggi dalam pengambilan keputusan, berupa kebijakan dalam pengembangan perusahaan. Mengatur dan mengarahkan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Bertugas membangun jaringan distribusi di wilayah yang sudah ditentukan. Mengevaluasi kinerja pada karyawan area pekanbaru.

b. Supervisor Pemeliharaan

Tugas pokok supervisor pemeliharaan adalah:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pemeliharaan system pembangkitan serta keandalan listrik.
- 2) Menyusun rancangan anggra biaya pemeliharaan equitment yang digunakan.
- 3) Melakukan perencanaan perawatan dan analisa pada equipment.
- 4) Membuat laporan evaluasi laporan perawatan equitment.

c. Supervisor K3

Tugas pokok supervisor K3 adalah

- 1) Memperhatikan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada pekerjaan dalam keadaan bertegangan di instalasi listrik, tangan tinggi atau tegangan ekstra tinggi, sehingga keselamatan pekerja dan keamanan instalasi listrik terjamin.
- 2) Memastikan karyawan menggunakan APD ketika bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3) Membuat *job safety analysis* pada setiap bidang.

d. Supervisor Operasi

Tugas pokok supervisor operasi adalah:

- 1) Bertanggung jawab terhadap pengoperasian system pembangkitan serta keandalan tenaga listrik.
- 2) Menyusun rancangan anggaran biaya operasional pembangkit, mengelola persediaan dan pemakaian bahan dan pelumas.
- 3) Memastikan SOP dan operasional berjalan dengan lancar.
- 4) Melakukan kontrol dan evaluasi operasional.

e. Administrasi area

Tugas pokok administrasi area adalah:

Bertanggung jawab atas semua pekerjaan tata usaha yang ada di organisasi mulai dari mengurus surat-menyurat atau korespondensi sampai dengan pengarsipan.

Bertanggung jawab atas pelaksanaan berbagai kegiatan dan pelayanan.

f. Har dan inspeksi

Tugas pokok Har dan inspeksi adalah:

- 1) Bertugas untuk melakukan inspeksi jaringan distribusi meliputi: inspeksi pada trafo, body trafo, peralatan proteksi, kubikel dan PHB-TR serta melakukan pengukuran beban.
- 2) Mengukur beban arus, tegangan ujung dan pengukuran suhu.
- 3) Inspeksi jaringan pada kabel yang pecah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

g. Koordinator rayon

Tugas pokok koordinator rayon adalah

- 1) Mengatur dan mengawasi kelancaran pekerjaan karyawan Yandal.
- 2) Mengatur proses pergantian shift kerja (serah terima alat kerja dan kendaraan).
- 3) Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka pekerjaan karyawan yandal.
- 4) Mengatur dan mengawasi waktu pelaksanaan penanganan gangguan dan tindak lanjut gangguan kembali.
- 5) Memastikan semua pekerjaan dijalankan sesuai instruksi kerja dan SOP yang berlaku.
- 6) Memonitor perkembangan SLA.
- 7) Memonitor penggunaan material gangguan.

h. Regu Yandal

- 1) Mengatasi gangguan yang terjadi pada kabel listrik.
- 2) Mengatasi gangguan yang terjadi pada tiang listrik.
- 3) Mengatasi gangguan yang terjadi pada meteran.
- 4) Memangkas pohon atau dahan yang dapat menghambat dalam mengatasi gangguan.
- 5) Betugas untuk membersihkan layang-layang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pelayanan handal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) secara parsial dan positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan handal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru.
2. Variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pelayanan handal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru.
3. Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan handal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan untuk lebih tegas dalam penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sosialisasi tentang penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan harus diterapkan serta melakukan pelatihan K3

kepada seluruh karyawan agar karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam mencegah kecelakaan kerja terjadi. Program memberikan reward dan punishment dapat juga diterapkan untuk mendorong karyawan agar berperilaku safety. Sehingga kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat diminimalisir.

2. Disiplin memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan memperhatikan disiplin kerja karyawan agar karyawan lebih disiplin saat bekerja serta mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan agar tercapainya zero accident. Perusahaan diharapkan selalu melakukan pengawasan secara rutin terhadap karyawan agar kinerja karyawan lebih optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul Karim. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. Jakarta: Departemen Agama RI, n.d.
- Dewi, Nuning Nurna, and Sundari. "Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rubberindo Jaya." *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMAHA* 3, no. 2 (2021): 278–89. <https://doi.org/10.5267>.
- Elmiyati, Fakhri, and Citra Hockiana. "Penilaian Resiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pekerjaan Kolom, Balok Dan Pelat Lantai (Studi Kasus Proyek Konstruksi Gedung Kantor Kejaksaan Tinggi Provinsi Riau)." *Jurnal Teknik Sipil Bangunan Dan Transportasi* 5, no. 2 (2021): 69–82.
- Evasari, Aprilia Dian. "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Wonojati Wijoyo)." *JIMBIEN: Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship* 1, no. 2 (2022): 120–28. <https://doi.org/10.36563>.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: B-PUNDIP, 2016.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: B-PUNDIP, 2017.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: B-PUNDIP, 2018.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Hidayati, Roudhotul. "Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)." *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 2, no. 3 (2020): 258–70.
- HR, Yuliani. *E-Learning Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2014.
- Ichán, Reza Nurul, and Lukman Nasution. "Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan." *PKM Maju Uda* 1, no. 3 (2021): 127–32.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Jayaputra, Komang Hans, and Anak Agung Ayu Sriath. "Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai." *E-Jurnal Manajemen* 9, no. 7 (2020): 2642–62. <https://doi.org/10.24843>.
- June, Siong, and Mauli Siagian. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lutan Lestari Shipyard." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8, no. 3 (2020): 407–20.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) Cetakan Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Muafi, Achmad Rizki, and Hawignyo. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknnesia." *YUME : Journal of Management* 5, no. 3 (2022): 263–71. <https://doi.org/10.2568>.
- Mustovani, Ivan, and Suhermin. "Pengaruh K3, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Luas Line." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 8, no. 8 (Agustus 2019): 1–16.
- Parashakti, Ryani Dhyana, and Putriawati. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 3 (January 2020): 290–304. <https://doi.org/10.31933>.
- Rasyid, Erwin. "Pengaruh Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Karya Persada Nusantara." *Journal of Economics and Business UBS* 10, no. 2 (2021): 124–33.
- Rosento, Resti Yulistria, Eka Putri Handayan, and Stefany Nursanty. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Swabumi* 9, no. 2 (2021).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sunariyanto, Kokok. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan." 2 (3); 952-64. 2014

Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.

Tarwaka. *Dasar-Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press, 2020

Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2015.

Widyaningrum, Mahmuda Enny, and Endang Siswati. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2017.

Winarno, Agnes Filindawati, and Tri Andjarwati. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo." *Jurnal Ekonomi Manajemen (Jem17)* 4, no. 2 (2019): 79–104.

Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, and Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Kedelapan*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2018.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin Pra Riset



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2613/Un.04/F.VII/PP.00.9/2681/2023 Pekanbaru, 30 Desember 2022 M
 Sifat : Biasa 6 Jumadil Akhir 1444 H
 Lampiran : -
 Hal : **Pra Riset**

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Haleyora Power Pekanbaru
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Indah Fitri Hidayah
 NIM : 11970123668
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

Bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yandal Pada PT. Haleyora Power Pekanbaru”**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama saudara diucapkan terima kasih.


 Dr. H.E. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 Surat izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2613/Un.04/F.VII/PP.00.9/2681/2023 Pekanbaru, 10 April 2023 M
 Sifat : Biasa 19 Ramadhan 1444
 H
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Haleyora Power Pekanbaru
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Indah Fitri Hidayah
 NIM : 11970123668
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yandal Pada PT. Haleyora Power Pekanbaru". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama saudara diucapkan terima kasih.


 Dr. H. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU



Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Indah Fitri Hidayah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Program Studi Manajemen S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian skripsi tentang **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Handal Pada PT. Haleyora Power Pekanbaru”**. Dalam rangka pengumpulan data Untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka saya mohon dengan hormat partisipasi dan kesediaan bapak/ibu menjawab beberapa pernyataan dan kuesioner penelitian ini yang telah disediakan. Jawaban yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya

Indah Fitri Hidayah
NIM 19070123668

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Kuisisioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian dan akan dijaga ke rahasiaannya.

Nama/Inisial	:	_____
Usia	:	17 – 22 Tahun <input type="checkbox"/>
	:	23 – 28 Tahun <input type="checkbox"/>
	:	29 – 34 Tahun <input type="checkbox"/>
	:	> 35 Tahun <input type="checkbox"/>
Pendidikan	:	SD <input type="checkbox"/>
	:	SMP <input type="checkbox"/>
	:	SMA/Sederajat <input type="checkbox"/>
	:	D3 <input type="checkbox"/>
	:	S1 <input type="checkbox"/>
Lama Bekerja	:	< 1 Tahun <input type="checkbox"/>
	:	1-5 Tahun <input type="checkbox"/>
	:	6-10 Tahun <input type="checkbox"/>
	:	> 10 Tahun <input type="checkbox"/>

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.
3. Setiap pernyataan hanya dibutuhkan 1 (satu) jawaban saja.
4. Tentukan pilihan anda terhadap pernyataan-pernyataan berikut dengan kriteria jawaban dibawah ini :



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Sangat Setuju	(SS)	Bobot nilai 5
b. Setuju	(S)	Bobot nilai 4
c. Kurang Setuju	(KS)	Bobot nilai 3
d. Tidak Setuju	(TS)	Bobot nilai 2
e. Sangat Tidak Setuju	(STS)	Bobot nilai 1

C. PERNYATAAN PENELITIAN

1) Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas (Mutu)						
1	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.					
2	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas (mutu) kerja saya.					
Kuantitas (Jumlah)						
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.					
4	Kuantitas (jumlah) pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan.					
Waktu (Jangka waktu)						
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa penundaan dan memperhatikan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
6	Mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
Penekanan Biaya						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan perusahaan.					
8	Biaya yang dikeluarkan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.					

Pengawasan

9	Merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dengan adanya pengawasan					
10	Melakukan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan					

Hubungan antar karyawan

11	Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi					
12	Saling bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Bersifat materil : baju kerja, kacamata, sarung tangan, sepatu.						
1	Saya menggunakan baju kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.					
2	Saya menggunakan kacamata pelindung dalam bekerja.					
3	Saya menggunakan sarung tangan dalam bekerja.					
4	Setiap karyawan harus menggunakan sepatu kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.					
Bersifat non materil : Petunjuk penggunaan alat, Rambu-rambu bahaya, Himbauan, Petugas keamanan.						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Petunjuk penggunaan alat keselamatan perusahaan sudah sangat memadai.					
6	Rambu-rambu tanda bahaya sudah terpasang di setiap lokasi yang beresiko terjadi kecelakaan kerja.					
7	Manajemen selalu memberikan himbauan secara rutin baik dalam bentuk lisan maupun tulisan terkait dengan program keselamatan kerja.					
8	Perusahaan memiliki petugas keamanan yang selalu mengawasi karyawan.					

3) Disiplin kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Frekuensi Kehadiran						
1	Selalu hadir ditempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
2	Tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan					
Tingkat Kewaspadaan						
3	Selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti					
4	Selalu berusaha meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan					
Ketaatan pada standar kerja						
5	Selalu mematuhi semua peraturan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai peraturan yang berlaku perusahaan.					
6	Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan.					
Etika Kerja						

7	Mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik.					
8	Selalu menghargai dan menghormati pendapat rekan kerja yang lain					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Penelitian

1. Kinerja (Y)

Responden	Kinerja Karyawan (Y)												
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL Y
Sampel 1	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	29
Sampel 2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	40
Sampel 3	5	4	2	2	5	2	4	2	4	2	3	2	37
Sampel 4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
Sampel 5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	40
Sampel 6	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	29
Sampel 7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34
Sampel 8	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	40
Sampel 9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	32
Sampel 10	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	40
Sampel 11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
Sampel 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Sampel 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Sampel 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Sampel 15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
Sampel 16	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	40
Sampel 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Sampel 18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
Sampel 19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45
Sampel 20	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	44
Sampel 21	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	30
Sampel 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Sampel 23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Seluruh karya tulis ini tanpa menaunkan dari menyebarkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sampel 52	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	40
Sampel 53	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	39
Sampel 54	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	44
Sampel 55	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	43
Sampel 56	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	44
Sampel 57	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	44
Sampel 58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Sampel 59	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
Sampel 60	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
Sampel 61	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	33
Sampel 62	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	39
Sampel 63	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	31
Sampel 64	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	31
Sampel 65	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	30
Sampel 66	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	30
Sampel 67	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	30
Sampel 68	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
Sampel 69	2	2	3	1	2	2	2	4	2	3	2	3	28
Sampel 70	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Sampel 71	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	32
Sampel 72	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	31
Sampel 73	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
Sampel 74	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	31
Sampel 75	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	31
Sampel 76	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	31
Sampel 77	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	44
Sampel 78	2	2	3	1	2	2	2	4	2	3	2	3	28
Sampel 79	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	29

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel 15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 17	5	5	4	4	5	5	5	5	38
Sampel 18	4	4	5	5	4	5	4	5	36
Sampel 19	4	4	5	5	4	4	4	5	35
Sampel 20	4	4	5	5	4	5	4	5	36
Sampel 21	2	4	2	3	4	4	4	3	26
Sampel 22	4	4	3	3	3	3	4	4	28
Sampel 23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 26	4	4	5	4	3	3	4	4	31
Sampel 27	4	4	5	5	4	5	4	5	36
Sampel 28	4	4	5	5	4	4	4	5	35
Sampel 29	4	4	5	5	4	5	4	5	36
Sampel 30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 33	4	4	5	4	3	3	4	4	31
Sampel 34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 37	2	2	5	4	3	3	4	4	27
Sampel 38	4	4	5	5	4	5	4	5	36
Sampel 39	4	4	5	5	4	4	4	5	35
Sampel 40	4	4	5	5	4	5	4	5	36
Sampel 41	5	5	4	4	5	5	5	5	38
Sampel 42	4	4	2	3	4	4	4	3	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel 7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 11	4	4	5	4	3	3	4	4	31
Sampel 12	4	4	5	5	4	5	4	5	36
Sampel 13	4	4	5	5	4	4	4	5	35
Sampel 14	4	4	5	5	4	5	4	5	36
Sampel 15	5	5	4	4	5	5	5	5	38
Sampel 16	4	4	2	3	4	4	4	3	28
Sampel 17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 21	2	2	5	5	3	4	4	5	30
Sampel 22	4	4	5	5	4	5	4	5	36
Sampel 23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sampel 30	5	4	5	5	5	4	4	5	37
Sampel 31	5	4	5	5	5	4	4	5	37
Sampel 32	5	4	4	5	5	4	4	5	36
Sampel 33	5	4	4	5	5	4	4	5	36
Sampel 34	5	4	4	5	5	4	4	5	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel 35	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Sampel 36	5	4	4	5	5	4	4	5	36
Sampel 37	5	4	4	5	4	4	4	5	35
Sampel 38	5	4	4	5	4	4	4	5	35
Sampel 39	5	4	4	5	4	4	4	5	35
Sampel 40	5	4	4	4	4	4	4	5	34
Sampel 41	5	4	4	4	4	4	4	5	34
Sampel 42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 46	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Sampel 47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Sampel 57	2	2	1	1	2	2	2	2	14
Sampel 58	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Sampel 59	4	4	3	4	4	3	4	4	30
Sampel 60	4	3	3	4	4	3	3	4	28
Sampel 61	4	3	3	4	4	3	3	4	28
Sampel 62	4	3	3	4	3	3	3	4	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel 63	4	3	3	4	3	3	3	4	27
Sampel 64	4	3	3	3	3	3	3	4	26
Sampel 65	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 66	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 67	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 68	2	3	1	2	2	2	3	2	17
Sampel 69	2	2	1	2	2	2	2	2	15
Sampel 70	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Sampel 71	4	4	3	4	4	3	4	4	30
Sampel 72	4	3	3	4	4	3	3	4	28
Sampel 73	4	3	3	4	4	3	3	4	28
Sampel 74	4	3	3	4	3	3	3	4	27
Sampel 75	4	3	3	4	3	3	3	4	27
Sampel 76	4	3	3	3	3	3	3	4	26
Sampel 77	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 78	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 79	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 80	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 81	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 82	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 83	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Sampel 84	3	2	3	2	2	3	2	2	19
Sampel 85	2	2	2	2	2	2	2	2	16
Sampel 86	3	2	3	2	2	3	2	2	19
Sampel 87	3	3	3	2	2	3	3	2	21
Sampel 88	2	2	2	3	2	2	2	2	17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 5 Hasil Pengujian Statistik

1. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	y.9	y.10	y.11	y.12	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.776**	.510**	.589**	.639**	.495**	.766**	.500**	.529**	.410**	.684**	.664**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.2	Pearson Correlation	.776**	1	.605**	.789**	.730**	.661**	.564**	.619**	.361**	.524**	.501**	.821**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.3	Pearson Correlation	.510**	.605**	1	.600**	.521**	.567**	.537**	.628**	.179	.725**	.464**	.781**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.095	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.4	Pearson Correlation	.589**	.789**	.600**	1	.572**	.652**	.484**	.570**	.318**	.538**	.476**	.686**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.5	Pearson Correlation	.639**	.730**	.521**	.572**	1	.473**	.469**	.585**	.453**	.518**	.603**	.573**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.6	Pearson Correlation	.495**	.661**	.567**	.652**	.473**	1	.383**	.449**	.513**	.669**	.509**	.601**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Y.7	Pearson Correlation	.766**	.564**	.537**	.484**	.469**	.383**	1	.385**	.475**	.565**	.748**	.593**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.8	Pearson Correlation	.500**	.619**	.628**	.570**	.585**	.449**	.385**	1	.256*	.661**	.459**	.767**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.016	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
y.9	Pearson Correlation	.529**	.361**	.179	.318**	.453**	.513**	.475**	.256*	1	.272*	.811**	.206	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.095	.003	.000	.000	.000	.016		.010	.000	.054	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
y.10	Pearson Correlation	.410**	.524**	.725**	.538**	.518**	.669**	.565**	.661**	.272*	1	.559**	.658**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
y.11	Pearson Correlation	.684**	.501**	.464**	.476**	.603**	.509**	.748**	.459**	.811**	.559**	1	.475**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
y.12	Pearson Correlation	.664**	.821**	.781**	.686**	.573**	.601**	.593**	.767**	.206	.658**	.475**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.054	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Kinerja	Pearson Correlation	.821**	.852**	.763**	.772**	.774**	.719**	.769**	.736**	.587**	.755**	.800**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	12

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	K3
X1.1	Pearson Correlation	1	.886**	.611**	.723**	.846**	.770**	.831**	.805**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	.886**	1	.612**	.709**	.864**	.841**	.936**	.792**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	.611**	.612**	1	.868**	.593**	.713**	.675**	.817**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	.723**	.709**	.868**	1	.776**	.789**	.720**	.909**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	.846**	.864**	.593**	.776**	1	.848**	.863**	.807**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.6	Pearson Correlation	.770**	.841**	.713**	.789**	.848**	1	.854**	.806**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.7	Pearson Correlation	.831**	.936**	.675**	.720**	.863**	.854**	1	.819**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.8	Pearson Correlation	.805**	.792**	.817**	.909**	.807**	.806**	.819**	1	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
K3	Pearson Correlation	.889**	.913**	.827**	.906**	.909**	.917**	.923**	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	8

c. Disiplin Kerja

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Disiplin
X2.1	Pearson Correlation	1	.873**	.773**	.858**	.901**	.805**	.848**	.893**	.923**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.2	Pearson Correlation	.873**	1	.820**	.819**	.918**	.894**	.967**	.809**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.3	Pearson Correlation	.773**	.820**	1	.884**	.819**	.901**	.858**	.872**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.4	Pearson Correlation	.858**	.819**	.884**	1	.887**	.846**	.856**	.949**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.5	Pearson Correlation	.901**	.918**	.819**	.887**	1	.864**	.910**	.884**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.6	Pearson Correlation	.805**	.894**	.901**	.846**	.864**	1	.911**	.847**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.7	Pearson Correlation	.848**	.967**	.858**	.856**	.910**	.911**	1	.856**	.955**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.8	Pearson Correlation	.893**	.809**	.872**	.949**	.884**	.847**	.856**	1	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Disiplin	Pearson Correlation	.923**	.940**	.923**	.946**	.954**	.938**	.955**	.947**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

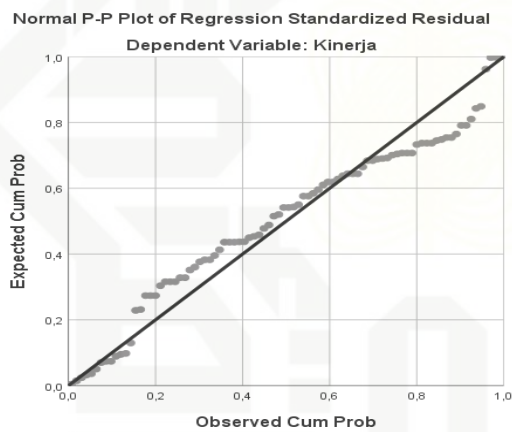
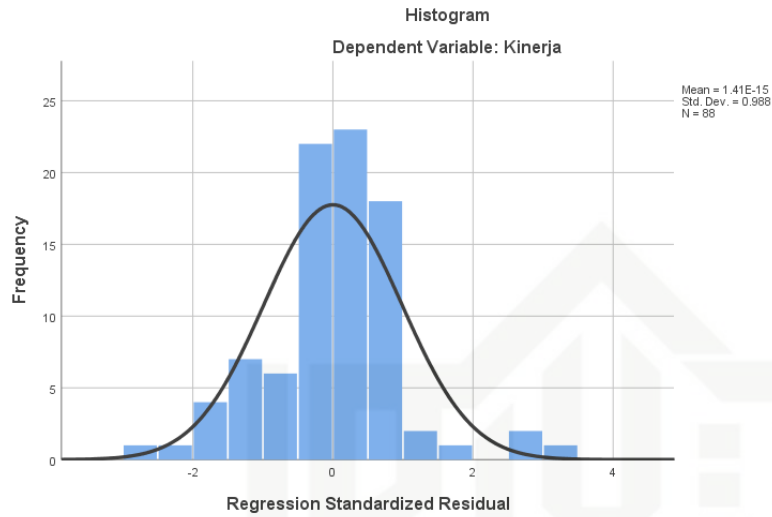
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.981	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,37562958
	Absolute	,130
	Positive	,130

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Negative	-,101
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,148 ^c
a. Test distribution is Normal.		

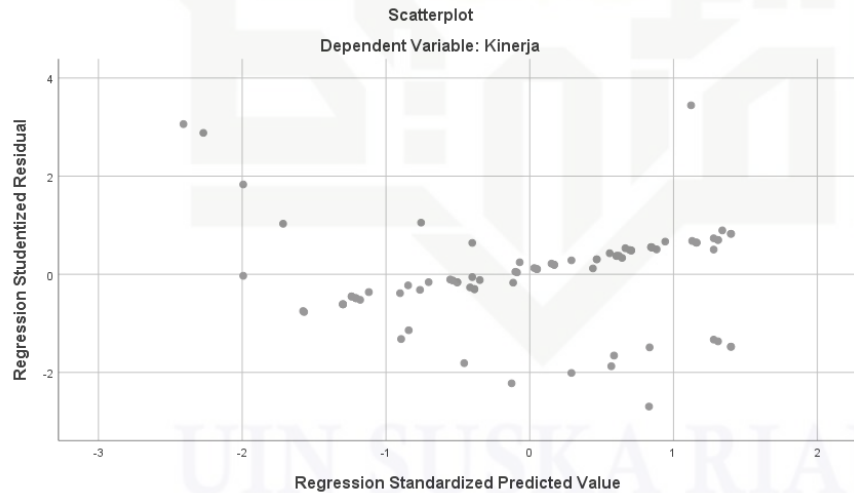
b. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.040	2.657		4.532	.000		
	K3	.706	.079	.679	8.937	.000	.866	1.155
	Disiplin	.153	.067	.172	2.264	.026	.866	1.155

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Heteroskedasitas

1. Heteroskedasitas Scatterplot



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Heteroskedasitas Glesjer

3. Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.590	1.838		1.409	.162
	K3	-.036	.055	-.077	-.664	.509
	Disiplin	.055	.047	.136	1.176	.243

a. Dependent Variable: Abs_RES1

d. Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759 ^a	.575	.566	4.427	1.168

a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja

3. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.040	2.657		4.532	.000
	K3	.706	.079	.679	8.937	.000
	Disiplin	.153	.067	.172	2.264	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.040	2.657		4.532	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	K3	.706	.079	.679	8.937	.000
	Disiplin	.153	.067	.172	2.264	.026
a. Dependent Variable: Kinerja						

b. Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2258.184	2	1129.092	57.617	.000 ^b
	Residual	1665.714	85	19.597		
	Total	3923.898	87			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), K3, Disiplin						

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.575	.566	4,427
a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin				



Lampiran 6 Surat Selesai Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**UNIT PELAKSANA 6 RIAU KEPRI & SUMUT
UNIT LAYANAN PEKANBARU**

Nomor : 0128/STH.01.04/HP070000/2023 22 Mei 2023
 Lampiran : -
 Sifat : Biasa
 Perihal : Surat Balasan Izin Riset

Kepada Yth:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Islam Negeri Suska Riau

U.p. Yth. Bapak/Ibu Dekan,

Menanggapi surat Izin Riset dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Nomor : LUT/168/1600-F/111/23 mengenai rencana penelitian penulis dan proposal/skripsi yang dilaksanakan mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Indah Fitri Hidayah
 NIM : 11970123668
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

Bersama surat ini kami ingin menyampaikan bahwa kami menerima mahasiswa sesuai nama tertera di atas untuk melaksanakan penelitian di PT Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru.

MANAJER

 MAULANA YAZID AL ANNURI

Lampiran 7 Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak cipta milik UIN Suska Riau

BIOGRAFI PENULIS



Bernama lengkap INDAH FITRI HIDAYAH, lahir di Kualu, pada tanggal 19 Januari 2001. Merupakan Anak kedua dari 3 Bersaudara, dari pasangan Ayahanda Sumardi dan Ibunda Sumanti. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Pendidikan pertama peneliti di SDN 020 Kabupaten Kampar, kelulusan Tahun 2013. Setelah lulus, kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah di Pondok Pesantren Dar el Hikmah Pekanbaru dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 12 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tanggal 09 Maret 2023 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”, dan pada tanggal 27 Juni 2023 peneliti menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Sidang Munaqashah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan S1 Manajemen dengan judul skripsi “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pelayanan handal pada PT. Haleyora Power Pekanbaru” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.