

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRC KARYA PERDANA SEMARANG

Wahyu Eko Bahtiar  
WahyuEBahtiar@yahoo.co.id  
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aims to determine and explain the importance of the motivation variables, work discipline, occupational safety and health (K3) on the performance of employees in an organization or company. The importance of performance is the result of work that can be achieved by a person or a group of people within an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities, in order to achieve the objectives of the organization legally, not violating the law, in accordance with the moral and ethical. This research was conducted at PT GRC Karya Perdana. The population in this study is all employees of the company with the number of 50 employees. So the data analysis technique used is the technique of multiple linear analysis by using saturated samples. The result of this research shows that motivation variable have positive and significant influence to employee performance with regression coefficient equal to 0,650 and level of significance 0,000, discipline have positive and significant influence to the employee performance with regression coefficient equal to 0,141 and the significant level is 0,014 and occupational health safety (K3) positive and significant to the employee performance with regression coefficient of 0,128 and level of significance of 0,012. This shows that all independent variables have a positive or significant influence.*

**Keywords:** *motivation, work discipline and occupational health safety*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pentingnya pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Pentingnya kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika. Penelitian ini dilakukan pada PT GRC Karya Perdana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan dengan jumlah 50 karyawan. Jadi teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.650 dan tingkat signifikansi 0,000, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,141 dan tingkat signifikansi 0,014 dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.128 dan tingkat signifikansi 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh positif atau signifikan.

**Kata kunci:** motivasi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi perkembangan dunia usaha semakin meluas baik dalam persaingan maupun pengembangan suatu perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, sehingga membuat perusahaan berlomba-lomba melakukan pengembangan inovasi untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, serta mencapai suatu tujuan dan memperoleh keuntungan atau laba sesuai dengan target yang diharapkan.

Perusahaan harus mengetahui bagaimana cara untuk memenangkan persaingan dengan perusahaan lain yaitu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting keberadaannya dalam kegiatan operasional perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM yang berkompeten sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2016:3).

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Menurut Sutrisno (2016:109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, manajer harus selalu menciptakan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, maka aktivitas dalam bekerja di perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tujuan dalam perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sangat menentukan kegiatan operasional perusahaan, karena jika kondisi karyawan maksimal maka akan mempengaruhi hasil kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2016:124), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material dan segala sesuatu yang mencakup lingkungan kerja sebagai cara pencegahan timbulnya kecelakaan kerja yang menyebabkan cedera serta penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dan untuk mengantisipasi bila terjadi hal yang tidak di inginkan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya, suatu perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. (Abdullah, 2014: 4).

PT. GRC Karya Perdana yang ada di kota Semarang ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor di Indonesia. Perusahaan ini memberikan bonus lebih kepada karyawan yang memenuhi target, menciptakan hubungan yang baik antar atasan dan bawahan, serta perusahaan ini melakukan *family gathering* setiap setahun

sekali. Tindakan ini dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar karyawan dapat bekerja lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugasnya. Perusahaan memiliki sistem kerja yang disiplin kepada karyawan mulai dari absensi serta tata tertib yang ada dalam lingkungan kerja harus dipatuhi semua karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan untuk melindungi para pekerja dari kecelakaan dalam lingkungan kerja. Mulai dari tersedianya helm proyek, rompi proyek, kaca mata proyek, sarung tangan, sepatu *safety*, masker, *safety belt*, dan alat pemadam kebakaran yang ada di lingkungan kerja. Dilakukannya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka akan memberikan dampak positif dalam menurunkan angka kecelakaan kerja dan mampu mengendalikan beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan.

Sebagai perusahaan kontraktor, hasil kinerja dapat dilihat dari banyaknya hasil proyek yang telah dilakukan oleh perusahaan. Hasil proyek dari PT. GRC Karya Perdana salah satunya adalah proyek kampus IAIN Mataram, Islamic Center di NTB, proyek hotel Artotel di Sanur Bali, dan masih banyak lainnya. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan tersebut mampu memberikan hasil kinerja yang baik sehingga banyaknya relasi yang diperoleh oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja bagus membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya dan memberikan pengaruh positif di dalam lingkup perusahaan maupun di luar perusahaan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan telah didapatkan informasi mengenai motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kesehatan kerja melalui kepala bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyatakan bahwa karyawan di PT. GRC Karya Perdana Semarang masih terdapat karyawan yang tidak disiplin seperti datang kerja yang tidak tepat, menyelesaikan proyek tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan. Dengan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. GRC Karya Perdana Semarang".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang? (2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang? (3) Apakah ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang?

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. GRC Karya Perdana Semarang. (2) Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. GRC Karya Perdana Semarang. (3) Untuk mengetahui adanya pengaruh K3 terhadap kinerja pegawai pada PT. GRC Karya Perdana Semarang.

## TINJAUAN TEORITIS

### Motivasi

#### Pengertian motivasi

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2016:111).

Menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2016:110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Berdasarkan pendapat dari

beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah sebuah dorongan yang bertujuan sebagai daya penggerak kemauan kerjakaryawan untuk mencapai suatu hasil atau target yang diinginkan.

### **Indikator motivasi**

Indikator motivasi menurut teori Maslow (dalam Hasibuan, 2013), menjelaskan bahwa terdapat indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Fisiologi atau kebutuhan fisik
- b. Keamanan
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

#### **Faktor Internal**

Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau kerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

##### Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

##### Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

#### **Faktor Eksternal**

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

## **Disiplin kerja**

### **Pengertian disiplin kerja**

Menurut Terry (2010) dalam Sutrisno (2016:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Latainer (2002) dalam Sutrisno (2016:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seseorang karyawan hanya merupakan sebagian persoalan disiplin hal ini demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha dilakukan pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

### **Indikator disiplin kerja**

Menurut Singodimejo (2000) dalam Sutrisno (2016:94) adalah sebagai berikut:

- a. Taat dalam peraturan waktu.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan.
- c. Taat terhadap peraturan dalam menyelesaikan tanggung jawab.
- d. Taat terhadap peraturan menggunakan fasilitas perusahaan.
- e. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2016:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Contohnya diterapkannya kebiasaan positif seperti: (1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan. (2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. (3) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka. (4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepaada bawahan sekalipun.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi para karyawannya dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan tidak diperhatikan dengan baik dalam kinerja karyawan, sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada suatu perusahaan harus diterapkan serta dilaksanakan agar para karyawannya merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya.

Menurut Werner (2009) dalam Rozy dan Anisah (2013:327) Istilah kesehatan dan keselamatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pegawai yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.

### **Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Sunyoto (2013:240) menyebutkan bahwa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

- a. Tempat penyimpanan barang dan pembuangan limbah
- b. Perlengkapan
- c. Pelayanan keselamatan
- d. Pemakaian peralatan kerja
- e. Prosedur

### **Tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:231) tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja :

- a. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, pegawai bebas.
- b. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat serta meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatgandakan gairah serta kenikmatan bekerja.
- c. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya. Pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

### **Kinerja Karyawan**

#### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2006) dalam Rozy dan Anisah (2013:327) Kinerja karyawan atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

#### **Indikator kinerja**

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:75) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas. Kualitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

- d. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **Tujuan Kinerja**

Menurut Wukir (2013:104) Tujuan pengembangan penilaian kinerja bagi karyawan adalah sebagai umpan balik terhadap kinerja mereka yang mana merupakan kunci dari pengembangan masa depan mereka. Beberapa manfaat dan tujuan penilaian kinerja antara lain:

- a. Untuk pengembangan karir.
- b. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c. Untuk menilai dan mengembangkan kemampuan individu termasuk kelemahan dan kekuatan.
- d. Untuk menyediakan informasi yang objektif sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai pelatihan dan promosi.
- e. Untuk memberikan umpan balik yang membangun terkait kinerja karyawan.
- f. Sebagai sarana formal dan terstruktur untuk mendiskusikan kinerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2016:110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi dapat timbul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Motivasi yang tinggi dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan menjadi semakin baik dan motivasi yang rendah juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi menurun atau berkurang.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi adalah disiplin kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Menurut Terry (2010) dalam Sutrisno (2016:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi maksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan menjadi semakin baik dan disiplin kerja yang rendah juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi menurun atau berkurang.

### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

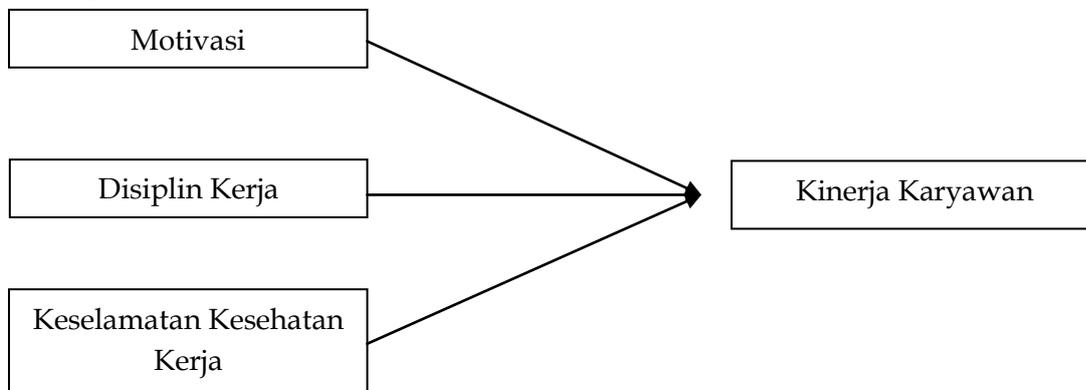
Selain motivasi dan disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut Werner (2009) dalam Rozy dan Anisah (2013:327) Istilah kesehatan dan keselamatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pegawai yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.

Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan tidak diperhatikan dengan baik dalam kinerja karyawan, sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) pada suatu perusahaan harus diterapkan serta dilaksanakan agarpara karyawannya merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya.

### Peneliti Terdahulu

1. Suparno dan Sudarwati (2014), dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Rozalia, *et all* (2015), dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
3. Ristiani (2015), dengan judul “Pengaruh program kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya bratasena plantation pelalawan”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Anjani, *et all* (2014), dengan judul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. international power mitsui operation and maintenance indonesia (ipmomi) paiton)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Rozy dan Anisah (2013), dengan judul “Pengaruh motivasi, kesehatan dan keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan lapangan (studi pada PT. Amanah anugerah adi mulia)”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Motivasi dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang.
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang.
- H<sub>3</sub> : Keselamatan kesehatan kerja (K3) dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena melihat adanya hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga penelitian terdapat variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dimana penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen).

### Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi obyek yang penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. GRC Karya Perdana Semarang. Dari data yang telah didapat, total terdapat 50 karyawan dan jumlah tersebut menjadi populasi dalam penelitian ini.

### Teknik Penentuan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Yang dimaksud dengan sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan jika populasi kurang dari 50 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. GRC Karya Perdana Semarang sebanyak 50 orang pegawai.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan PT. GRC Karya Perdana Semarang. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kesehatan kerja. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup sehingga responden hanya memberikan tanda checklist (√) terhadap jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan obyek. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah pengukuran dengan skala Likert 1-5, dengan perhitungan skor sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju Skor: 1

TS : Tidak Setuju Skor: 2

KS : Kurang Setuju Skor: 3

S : Setuju Skor: 4

SS : Sangat Setuju Skor: 5

Sumber: Sugiyono (2014), diolah

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Dependen

Variabel dependent adalah “Variabel dependent (terikat) merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (bebas)”. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.

### **Variabel Independen**

Variabel independent adalah “Variabel Independent (bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependent (terikat)”. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi Kerja (MK)  
Menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2016:110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b. Disiplin Kerja (DK)  
Menurut Latainer (2002) dalam Sutrisno (2016:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seseorang karyawan hanya merupakan sebagian persoalan disiplin hal ini demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha dilakukan pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.
- c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)  
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi para karyawannya dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan tidak diperhatikan dengan baik dalam kinerja karyawan, sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada suatu perusahaan harus diterapkan serta dilaksanakan agar para karyawannya merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya.

### **TEKNIK ANALISIS DATA**

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Analisis Deskriptif**

Statistic deskriptif adalah teknik pengujian yang memberikan gambaran suatu data menjadi informasi yang mudah dipahami dan lebih jelas. Data itu sendiri dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, nilai maksimum, nilai minimum, kurtosis, sum range dan skewness (kemenangan distribusi). Analisis Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran terhadap variabel penelitian sebagai variabel bebas dalam mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

#### **Uji Kualitas Data**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika pertanyaan yang ada pada kuisoner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Dengan demikian uji validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan hasil uji validitas dikatakan tidak valid apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan tiga uji, yaitu :

#### **Uji Normalitas**

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang memenuhi asumsi normalitas menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal (45°), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dapat disebut homokedastisitas jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan dapat disebut heteroskedastisitas jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Media grafik dapat dijadikan alat untuk mendeteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### **Uji Multikolinieritas**

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut: (a) Mempunyai angka Tolerance diatas (>) 0,10. (b) Mempunyai nilai VIF di di bawah (<) 10.

### **Uji Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan pada nilai variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Analisis regresi ini mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 M + \beta_2 DK + \beta_3 K3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_3$	= Koefisien regresi
M	= Motivasi
DK	= Disiplin Kerja
K3	= Keselamatan kesehatan kerja (K3)

e = Error

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tiga penelitian, yaitu :

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Uji Statistik F

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi berganda mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yang diuji secara signifikan dengan nilai 0,05.

### Uji Statistik t

Uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Subyek Penelitian

PT. GRC Karya Perdana (GKP) merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang memiliki sejarah dan pengalaman panjang di bidang jasa kontruksi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2004 dengan nama CV. GRC Karya Perdana dan berubah menjadi persero pada Tahun 2013. Perusahaan ini bergerak dalam bidang GRC (*Glassfibre Reinforced Cement*) *Pracetak, Precast*. GRC adalah campuran antara glassfibre dengan mortar atau adukan semen dan pasir dengan komposisi campuran tertentu, sehingga menghasilkan bahan menyerupai beton. *Glassfibre* tersebut pada campuran adukan semen atau pasir berfungsi sebagai penulangan yang memberikan kekuatan terhadap tarik, dan lentur adapun kandungan *glassfibre* 5% dari berat. PT GRC Karya Perdana (GKP) saat ini beroperasi di berbagai kota besar di Indonesia yang terbagi ke dalam 1 kantor pusat (Kota Lombok) dan 1 Kantor cabang (Kota Semarang).

### Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis pada bagian ini akan diketahui bahwa distribusi item-item dari variabel motivasi ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), variabel keselamatan kesehatan kerja ( $X_3$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	
Indikator Variabel	Rata-rata
Fisiologi atau kebutuhan fisik	4,08
Keamanan	3,92
Sosial	4,28
Penghargaan	4,32
Aktualisasi diri	4,08
<b>Total rata-rata variabel motivasi</b>	<b>4,1</b>

Sumber: Data Primer, diolah (2018)

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel motivasi sebesar 4,1. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua aspek motivasi karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang sudah terlaksana dengan baik.

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

<b>Indikator Variabel</b>	<b>Rata-rata</b>
Taat peraturan waktu	4,06
Taat peraturan perusahaan	4,24
Taat pada tanggungjawab	4,02
Taat penggunaan fasilitas	4,26
Taat peraturan lainnya	4,24
<b>Total rata-rata variabel disiplin</b>	<b>4,1</b>

Sumber: Data Primer, diolah (2018)

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebesar 4,1. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua aspek disiplin kerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang sudah terlaksana dengan baik.

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja**

<b>Indikator Variabel</b>	<b>Rata-rata</b>
Penyimpanan dan Pembuangan	4,18
Perlengkapan	4,20
Pelayanan keselamatan	4,26
Pemakaian peralatan	4,26
Prosedur	4,02
<b>Total rata-rata variabel K3</b>	<b>4,1</b>

Sumber: Data Primer, diolah (2018)

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel keselamatan kesehatan kerja sebesar 4,1. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua aspek keselamatan kesehatan kerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang sudah terlaksana dengan baik.

**Tabel 4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Indikator Variabel</b>	<b>Rata-rata</b>
Kualitas	4,22
Kuantitas	4,24
Pelaksanaan Tugas	3,96
Tanggung Jawab	4,02
<b>Total rata-rata variabel kinerja karyawan</b>	<b>4,1</b>

Sumber: Data Primer, diolah (2018)

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebesar 4,1. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua aspek kinerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang sudah terlaksana dengan baik.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi (M), disiplin kerja (D), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (KK) sebagai variabel terikat. Model regresi linier berganda yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.588	1.118		-2.314	.025
Total M	.650	.072	.690	9.021	.000
Total D	.141	.055	.196	2.556	.014
Total K	.128	.048	.164	2.632	.012

Sumber: Data Primer, diolah (2018)

Model regresi linier berganda yang didapat dari table 5 adalah:

$$Y = -2,588 + 0,650 M + 0,141 D + 0,128 K + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -2588 bernilai negatif, yang artinya jika skor variabel motivasi, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor etos kinerja karyawan akan semakin berkurang.
- Nilai koefisien motivasi (M) sebesar 0,650 bernilai positif artinya pengaruh motivasi (M) terhadap kinerja karyawan cukup kuat. Jika nilai motivasi (M) meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- Nilai koefisien disiplin kerja (D) sebesar 0,141 bernilai positif artinya pengaruh disiplin kerja (D) terhadap kinerja karyawan cukup kuat. Jika nilai disiplin kerja (D) meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- Nilai koefisien keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,128 bernilai positif artinya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan cukup kuat. Jika nilai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,871 atau 87,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase besarnya pengaruh antara motivasi (M), disiplin kerja (D) dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan (KK) sebesar 87,1% sedangkan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Uji simultan F**

Berdasarkan perhitungan F hitung sebesar 103.853. Sedangkan F tabel sebesar 2,81. Karena F hitung > F tabel yaitu  $103.853 > 2,81$  atau nilai sig. f (0,000) <  $\alpha = 0,05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja).

**Uji Statistik t**

- a) Variabel Motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 9.021 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena t-hitung > t-tabel ( $9.021 > 1.67793$ ) atau sig. t < 5% ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel Disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.556 dengan signifikansi sebesar 0,014. Karena t-hitung > t-tabel ( $2.556 > 1.67793$ ) atau sig. t < 5% ( $0,014 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Variabel Keselamatan kesehatan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2.632 dengan signifikansi sebesar 0,012. Karena t-hitung > t-tabel ( $2.632 > 1.67793$ ) atau sig. t < 5% ( $0,012 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan****Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi (M) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) karena variabel motivasi memiliki nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa motivasi dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. GRC Karya Perdana Semarang, diterima. Motivasi yang tinggi dari diri sendiri dan motivasi yang diperoleh dari faktor eksternal dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan menjadi semakin baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan dengan beberapa indikator yaitu seperti fisiologi atau kebutuhan fisik yang membuat karyawan merasa terpenuhi segala kebutuhannya, keamanan dalam keselamatan bekerja, hubungan sosial antar karyawan serta adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan aktualisasi diri. Dengan demikian kinerja karyawan akan semakin baik.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja (D) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) karena variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa motivasi dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. GRC Karya Perdana Semarang, diterima. Disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan menjadi semakin baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dilakukan untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dengan beberapa indikator yaitu seperti taat dalam peraturan waktu, taat terhadap peraturan yang telah ditentukan perusahaan, taat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya saat bekerja, taat dalam menggunakan fasilitas perusahaan, dan taat terhadap peraturan lainnya dipergunakan. Dengan adanya beberapa peraturan di dalam perusahaan maka karyawan akan semakin disiplin dan kinerja karyawan akan semakin baik.

### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) karena variabel keselamatandan kesehatan kerja memiliki nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H<sub>3</sub>) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. GRC Karya Perdana Semarang, diterima. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) pada suatu perusahaan harus diterapkan serta dilaksanakan agar para karyawannya merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan sebuah perusahaan untuk melindungi para karyawannya dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Beberapa indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu seperti tempat penyimpanan barang dan pembuangan limbah perusahaan, perlengkapan dalam bekerja, pelayanan keselamatan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, pemakaian peralatan kerja yang layak dan prosedur yang diterapkan perusahaan. Dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang. Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena berpengaruh dengan dorongan dalam mencapai suatu hasil yang diinginkan. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H<sub>1</sub>) yang menyatakan bahwa motivasi dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. GRC Karya Perdana Semarang, diterima.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena berpengaruh dengan meningkatnya efisiensi kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H<sub>2</sub>) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. GRC Karya Perdana Semarang, diterima.

Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena berpengaruh dengan cara yang dilakukan perusahaan untuk melindungi para karyawannya dari bahaya kecelakaan kerja. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai signifikansi pada uji t sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H<sub>3</sub>) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. GRC Karya Perdana Semarang, diterima.

#### **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya membahas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain motivasi, disiplin, dan keselamatan kesehatan kerja (K3), seperti faktor kepemimpinan, faktor organisasi, faktor kompetensi, maupun faktor lingkungan kerja.

Bagi perusahaan diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, serta motivasi para karyawan lebih diperhatikan lagi agar kinerja karyawan lebih meningkat dari periode sebelumnya. Serta perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan hak-hak para karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan perusahaan diharapkan lebih mengefisienkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang sudah ada.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Anjani, M, H.N. Utami dan A. Prasetya . 2014. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis* 9 (1): 1-9.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro, N. dan B. Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ristiani, E. 2015. Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. *JOM FEKON* 2(1): 1-17.
- Rozalia, N. Avni, H.N. Utami dan I. Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 26 (2): 1-8.
- Rozy, M. Fachru dan H.U. Anisah. 2013. Pengaruh Motivasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan (Studi Pada PT. Amanah Anugerah Adi Mulia). *Jurnal Wawasan Manajemen* 1(3): 323-348.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Edisi Revisi. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- Suparno dan Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma* 12 (1): 12-25.
- Sutrisno, H. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan, PRENADAMEDIA GROUP. Jakarta.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo. Yogyakarta.