



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA BURUH HARIAN PADA
PT. GAMMARA DESIGN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Alya Dzakiyyah
021117161

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA BURUH HARIAN PADA
PT GAMMARA DESIGN**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SIDANG SKRIPSI**

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 16/September/2022 dan berakhir tanggal : 28/Januari/2023

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Alya Dzakiyyah
NPM : 021117161
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Skripsi
Ketua Komisi : Yetty Husnul Hayati, SE., MM.
Anggota Komisi : Dewi Taurusyanti, SE., MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Harian Pada PT Gammara Design.

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul Hayati, SE., MM.)

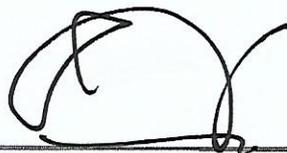
Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE., MM.)





Diketahui,

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA BURUH HARIAN PADA
PT GAMMARA DESIGN**

SKRIPSI

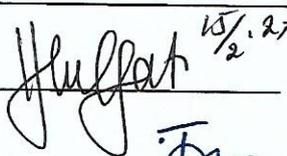
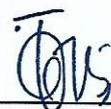
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
pada hari : Jumat, 27 Januari 2023

Alya Dzakiyyah
021117161

Menyetujui,

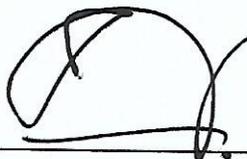
Ketua Penguji Sidang
(Angka Priatna, SE, MM.)
Ketua Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul Hayati, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE., MM.)

 15/2-23
 15/2.27


Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alya Dzakiyyah

NPM : 021117161

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap
Kinerja Buruh Harian Pada PT Gammara Design.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



Alya Dzakiyyah

021117161

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang- undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

ALYA DZAKIYYAH 021117161. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja buruh harian PT Gammara Design. Dibawah bimbingan YETTY HUSNUL HAYATI dan DEWI TAURUSYANTI. 2022.

Kinerja merupakan kunci utama untuk mengukur hasil kerja buruh harian sehingga dapat terukur ketercapaian tujuan perusahaan dalam melakukan produktivitas. Untuk menilai kinerja buruh harian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini bertujuan menjelaskan apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja buruh harian PT Gammara Design.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Penentuan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh dengan jumlah 45 buruh harian. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier sederhana.

Hasil Penelitian menunjukkan tanggapan responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 75,3% dan kinerja buruh harian sebesar 75,4% termasuk kategori baik. Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi sebesar 0,725 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja buruh harian.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Buruh Harian, PT Gammara Design.

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA BURUH HARIAN PADA PT. GAMMARA DESIGN”**. Dalam penulisan proposal ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan proposal ini.

Dalam menyusun proposal ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terkait. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada orang tua tercinta yang senantiasa selalu memberikan doa, semangat, dan tak pernah lelah berkorban kepada penulis. Proposal ini adalah hadiah kecil yang tak akan sebanding dengan segala usaha yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, SE., M.Si., CMA., CAPM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, SE., M.Acc selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Ibu Yetty Husnul Hayati, SE., MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga proposal ini selesai.
8. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan , masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga proposal ini selesai.
9. Seluruh Dosen-dosen dan staf Tata Usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mempelancar dalam pembuatan proposal penelitian.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu , kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk hal yang lebih baik. Penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, 25 September

2021

Penulis

Alya Dzakiyyah

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN&PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
LEMBAR HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Prakris.....	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.	10
2.2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	13
2.2.1. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	13
2.2.2. Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).....	14

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi K3	14
2.3. Kinerja.....	17
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.3.3. Indikator Kinerja	19
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	19
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	19
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	23
2.5. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	26
3.2. Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian	26
3.2.1. Objek	26
3.2.2. Unit Analisis	26
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	26
3.3. Jenis Dan Sumber Penelitian.....	26
3.3.1. Jenis Data	26
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	26
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	27
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	29
3.6. Metode Pengumpulan Data	30
3.6.1. Penelitian Lapangan	30
3.6.2. Studi Kepustakaan.....	30
3.7. Uji Instrumen.....	32
3.7.1. Uji Validitas	32
3.7.2. Uji Reliabilitas	32
3.8. Metode Analisis Data	33
3.8.1. Analisis Deskriptif	33
3.8.2. Analisis Regresi Linier Sederhana	34
3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Regresi.....	35
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1. Profil Perusahaan	37
4.1.2. Visi dan Misi	37
4.1.3. Struktur Organisasi	38
4.1.4. Profil Responden.....	47
4.2. Uji Instrumen.....	50
4.2.1. Uji Validitas	50
4.2.2. Uji Reliabilitas	51
4.3. Metode Analisis Data.....	52
4.3.1. Analisis Deskriptif	52
4.3.2. Analisis Regresi Sederhana.....	65
4.3.3. Uji Hipotesis	65
4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi	66
4.4. Pembahasan.....	67
4.4.1. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	67
4.4.2. Kinerja Buruh Harian.....	68
4.4.3. Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Buruh.....	69

BAB V Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan.....	71
5.2. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Kemajuan Pekerjaan Pembangunan Kantor Nusa Halmahera Minerals Jakarta Utara	2
Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2021 Diakibatkan Tidak memakai (APD) Pada PT. Gammara Design	3
Tabel 1.3 Data Pembagian Tugas Buruh Harian PT. Gammara Design	4
Tabel 1.4 Data Hasil Pra Survey Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Buruh Harian	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 3.2 Jumlah Buruh Harian	30
Tabel 3.3 Keterangan Tabel Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 3.4 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas.....	33
Tabel 3.5 Interpretasi Hasil	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2 Jenis Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental”	52
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja”	53
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Tempat kerja saya menyediakan obat- obatan apabila saya sakit atau kecelakaan”.....	54
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan”	54

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja	55
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Kondisi Lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan Mengganggu keselamatan	56
Tabel 4.14 Hasil Rekapitulasi Dan Rata- Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	56
Tabel 4.15 Interpretasi Hasil	57
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh”.....	57
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai Selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja” ..	58
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu mencapai target yang diberikan”.....	59
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai Selalu menetapkan target dalam bekerja”	59
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja”.....	60
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu memiliki keterampilan teknis”	61
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja.....	61
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan”	62
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai Selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk”	62
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai Mampu memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh	

atasan”	63
Tabel 4.26 Hasil Rekapitulasi Dan Rata- Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Buruh Harian”	64
Tabel 4.27 Interpretasi Hasil	65
Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	65
Tabel 4.29 Hasil Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	25
Gambar 3.1 Kurva Daerah Penerimaan Uji t.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Gammara Design.....	38
Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia	49
Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Jawaban Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Lampiran 5 Jawaban Kuesioner Kinerja Buruh Harian

Lampiran 6 Hasil Uji Statistik

Lampiran 7 R tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Asal kekayaan yang berarti didalam sesuatu organisasi perusahaan adalah sumber daya manusia merupakan suatu modal penting bagi perusahaan dimana pekerja harus mendapatkan perhatian dari perusahaan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam kinerja yang tercapai. Untuk menggapai sesuatu tujuan perusahaan dibutuhkan buruh harian yang mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Keahlian buruh harian tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Manusia menjadi faktor terpenting dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja buruh harian merupakan salah satu aset perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga kinerja buruh harian adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika buruh harian dapat bekerja dengan baik apabila mempunyai kinerja yang tinggi sehingga bisa menciptakan kerja yang baik.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Untuk mengukur variabel kinerja maka dapat menggunakan indikator dari kinerja itu sendiri, menurut Afandi 2018 bahwa terdapat lima indikator kinerja yaitu : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif. Kinerja buruh harian merupakan sesuatu yang sulit diukur, karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja buruh harian yaitu kemampuan dalam bekerja, kejelasan penerimaan tugas, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, sikap kepemimpinan dan disiplin kerja .

Sumber daya manusia sebagai buruh harian tidak lepas dari kegiatan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja di lokasi proyek dengan menanggung keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan rasa aman saat bekerja pada buruh harian. Buruh harian yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap buruh harian dan untuk melindungi sumber daya manusia. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja

Menurut Suwardi, dkk (2018) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk

melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja dalam rangka melancarkan usaha berproduksi. indikator merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur setiap perubahan dari kegiatan maupun kejadian. indikator mampu menunjukkan atau mengindikasikan mengenai suatu kondisi tertentu sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. berikut indikator, dalam mengukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja terdapat beberapa indikator, menurut Kasmir (2018) yaitu : kondisi kerja, pelayanan kesehatan, lingkungan kerja. penerapan keselamatan dan kesehatan kerja akan menyempurkan kualitas hidup buruh harian karena melalui keselamatan dan kesehatan kerja dapat mewujudkan situasi kerja yang aman, nyaman dan sehat.

Tabel 1.1 Laporan Kemajuan Pekerjaan (Progress Report) Pembangunan Kantor Nusa Halmahera Minerals Jakarta Utara Periode 8 s/d 14 Maret 2022 (minggu 41)

No	Uraian pekerjaan	Bobot (%)	Presentasi minggu ini (%)	Bobot presentasi minggu ini
1.	Pekerjaan tanah	0,60	100%	0,60
2.	Struktur bawah			
2.1.	Pondasi hspd 240 T	8,84	100%	5,91
2.2.	Pile cap	3,34	100%	3,34
2.3.	Tie beam	4,91	100 %	4,91
3.	Struktur atas			
3.1.	Lantai dasar (gf)	5,91	100 %	5,91
3.2.	Lantai satu	6,39	100 %	6,39
3.3.	Lantai dua	6,39	100 %	6,39
3.4.	Lantai tiga	6,39	100 %	6,39
3.5.	Lantai empat	6,39	100 %	6,39
3.6.	Lantai lima	6,39	100 %	6,39
3.7.	Lantai enam	6,39	100 %	6,39
3.8.	Lantai atap	2,64	100 %	2,64
4.	Arsitektur (Lt gf s/d Lt.5	8,15		6,86
5.	Curtain wall, partisi kaca,pintu	3,16		1,12
6.	Mekanikal, elektrikal, plambing	20,58		14,79
Jumlah		100,00		
Total bobot komulatif realisasi minggu lalu (%)		89,260		
Total bobot komulatif realisasi minggu ini (%)		90,501		
Total bobot realisasi minggu ini (%)		1,241		

Sumber : Data Sekunder PT. Gammara Design, Di Proyek Pembangunan Gedung PT. Nusa Halmahera Minerals 2021.

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa laporan kemajuan kerja pembangunan kantor nusa halmahera minerals Jakarta Utara masih belum mencapai bobot presentase minggu ini kinerja pada minggu ke 41 terlihat dari uraian pekerjaan arsitektur (lantai gf sampai dengan lantai 5) dengan target 122 hari dimulai tanggal 20 September 2021 sampai dengan 19 Januari 2022 dikarenakan kurang jelasnya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada buruh harian. maka dengan ini atasan harus bekerjasama bawahannya agar dapat bekerja sesuai bobot presentase minggu ini kinerja yang diinginkan perusahaan.

PT Gammara Design adalah perusahaan desain dan rekayasa sumber tunggal yang didirikan sejak 1995 di Jakarta, Indonesia. PT gammara design memiliki kemampuan untuk membuat desain yang baik dan fungsional namun efisien dalam biaya konstruksi dan operasional. sangat cocok untuk investor yang berorientasi profit. Dengan melihat PT gammara design sebagai perusahaan yang bergerak pada jasa konstruksi maka para buruh harian akan terlibat dalam banyak kegiatan yang dapat mengarahkan mereka dengan bahaya yang serius, seperti jatuh dari ketinggian, terkena reruntuhan bangunan, dan terkena benda tajam dan benda tumpul. dengan demikian buruh harian harus mendapatkan perhatian khusus oleh pihak perusahaan dengan cara menerapkan peraturan wajib k3 dikawasan proyek. mandor harus tegas terhadap buruh harian saat bekerja wajib memakai alat pelindung diri. diharapkan mampu melindungi, mencegah dan meminimalisir buruh harian lepas dari kecelakaan kerja.

Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2021 Diakibatkan Tidak Memakai Alat Pelindung Diri (APD) Pada PT. Gammara Design, Di Proyek Pembangunan Gedung PT. Nusa Halmahera Mineral

Jenis kecelakaan kerja	Jumlah kecelakaan kerja pada buruh harian lepas saat pembangunan gedung											
	2021- 2022											
	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei
Kaki terkena benda tajam dan benda tumpul	2	1	3	1	2	0	0	3	0	0	0	0
Kepala terkena reruntuhan bangunan	3	2	3	1	2	0	0	0	1	2	1	0
Jatuh dari ketinggian	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0

Sumber : Data Sekunder PT. Gammara Design, Di Proyek Pembangunan Gedung PT. Nusa Halmahera Minerals 2021

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja pada PT gammara design masih sering terjadi, dimana pada tahun 2021 – 2022 jumlah kecelakaan kerja yang terjadi yaitu sebanyak 29 buruh harian. kecelakaan kerja dalam kategori ringan dengan jumlah terbanyak terdapat pada bulan juni 2021 sebanyak 3 orang, agustus sebanyak 6 orang dan januari 2022 sebanyak 3 orang. dan kecelakaan tipe berat terdapat pada bulan november dan desember, masing- masing sebanyak 1 karyawan. meskipun tidak ada kecelakaan yang merenggut korban jiwa pada tahun 2021- 2022. kecelakaan kerja yang terjadi diatas setelah diketahui perkembangan dilokasi proyek diakibatkan oleh buruh harian lepas tidak memakai alat pelindung K3 saat bekerja. Yang akan berdampak menurunnya kinerja buruh harian lepas. yang akan merugikan pekerja buruh harian lepas dan perusahaan.

Tabel 1.3 Data Pembagian Tugas Buruh Harian PT. Gammara Design.

Pembagian tugas	Jumlah buruh harian
Mandor	1
Struktur	10
Interior	11
Mekanikal Elektrikal	10
Finishing	13

Sumber : Data Sekunder PT. Gammara Design, Di Proyek Pembangunan Gedung PT. Nusa Halmahera Minerals 2021

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa pembagian tugas buruh harian PT Gammara Design terdiri dari mandor 1 orang, struktur dengan jumlah 10 orang, interior dengan jumlah 11 orang, mekanikal elektrikal 10 orang, dan finishing dengan jumlah 13 orang.

Tabel 1.4 Data Hasil Pra Survey Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Buruh Harian

	Pertanyaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Ya	Persentase (%)	Tidak	Persentase (%)	Responden
	• Kondisi kerja.					
1.	Saya bekerja tidak dalam kondisi lelah	18	40	27	60	45
2.	Saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental.	15	33.3	30	66.7	45
3.	Saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja.	32	71,1	13	28,9	45
	• Pelayanan kesehatan.					

4.	Tempat kerja saya menyediakan obat-obatan apabila saya sakit atau kecelakaan.	40	88,9	5	11,1	45
5.	Pegawai yang sakit atau kecelakaan kerja akan dirujuk ke pelayanan kesehatan.	41	91,1	4	8,9	45
6.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan	39	86,7	6	13,3	45
	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja 					
7.	Pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja karena perusahaan menyediakan alat pelindung diri.	42	93,3	3	6,7	45
8.	Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri	39	86,7	6	13,3	45
9.	Kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan.	39	86,7	6	13,3	45
	Pertanyaan Kinerja Karyawan.					
	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas hasil kerja 					
10.	Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh	32	71,1	13	28,9	45
11.	Pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	40	88,9	5	11,1	45
12.	Pegawai selalu bekerja dengan cepat dan cekatan.	39	86,7	6	13,3	45

	<ul style="list-style-type: none"> Kuantitas hasil kerja 					
13.	Pegawai mampu mencapai target yang diberikan.	14	31,1	31	68,9	45
14.	Pegawai selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di proyek	36	80	9	20	45
15.	Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja.	39	86,7	6	13,3	45
	<ul style="list-style-type: none"> Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. 					
16.	Pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja.	15	33,3	30	66,7	45
17.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	40	88,9	5	11,1	45
18.	Pegawai selalu memiliki keterampilan teknis.	27	60	18	40	45
	<ul style="list-style-type: none"> Disiplin kerja 					
19.	Pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja.	38	84,4	7	15,6	45
20.	Pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan.	16	35,6	29	64,4	45
21.	pegawai selalu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.	40	88,9	5	11,1	45
	<ul style="list-style-type: none"> Inisiatif 					
22.	Pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.	27	60	18	40	45
23.	Pegawai mampu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.	6	13,3	39	86,7	45
24.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan.	38	84,4	7	15,6	45

Pada tabel 1.4 data hasil pra survey yang dilakukan peneliti terhadap 45 responden buruh harian lepas PT Gammara Design dalam pembangunan gedung PT Nusa Halmahera Minerals Jakarta Utara, dengan menggunakan indikator kinerja menurut Afandi (2018) menunjukkan bahwa kinerja buruh harian terdapat masalah yang terlihat dari hasil pra survey pada indikator kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, dan disiplin kerja, inisiatif dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja buruh harian mengalami masalah dan belum memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. berdasarkan data hasil pra survey dengan menggunakan indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Kasmir (2018) keselamatan dan kesehatan kerja buruh harian pada PT Gammara Design menunjukkan bahwa terdapat masalah yang terlihat dari hasil pra survey yaitu pada indikator kondisi kerja, lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja mengalami masalah. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan diatas peneliti sangat tertarik mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja terhadap 45 orang buruh harian lepas ke dalam penelitian dengan judul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA BURUH HARIAN PADA PT. GAMMARA DESIGN”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan pemaparan di atas permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Terdapat angka kecelakaan yang cukup tinggi yang diakibatkan kurang tegasnya mandor terhadap buruh harian lepas saat bekerja tidak memakai alat pelindung diri.
2. Pekerjaan pembangunan gedung masih belum mencapai bobot yang telah ditentukan perusahaan.
3. Adanya beberapa buruh harian lepas yang tidak menerapkan program K3 di PT. Gammara Design, sehingga kecelakaan kerja masih sering terjadi.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT gammara design ?
2. Bagaimana kinerja buruh harian lepas pada PT gammara design ?
3. Apakah ada pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja buruh harian PT gammara design ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi, dengan menguji pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja buruh harian lepas. Selain itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan informasi yang penting maupun saran untuk meningkatkan kinerja buruh harian dan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang terjadi di lingkungan proyek.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mendapatkan fakta dan informasi mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja buruh harian lepas pada PT Gammara Design.
2. Untuk mendapatkan fakta dan informasi mengenai kinerja buruh harian lepas pada PT Gammara Design.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja buruh harian lepas pada PT Gammara Design.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perencanaan dan perkembangan bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan khususnya pada program keselamatan dan kesehatan kerja pada APD (alat pelindung diri) terhadap kinerja pada buruh harian lepas PT gammara design di proyek.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan satu karya peneliti yang baru dan dapat mendukung dalam perkembangan wawasan khususnya yang berminat dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut atau penelitian dengan konteks yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. tanpa sumber daya manusia semua tujuan yang telah disiapkan oleh perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. sumber daya manusia dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan perusahaan bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan perusahaan tersebut. dalam merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan (Nanang Tegar, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses di mana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba untuk menciptakan kinerja pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan (Boxall and Purcell, 2016).

“Human Resource Management is the police and practices involved in carrying the people or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, traning, rewarding and appraising”. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah polisi dan praktik yang terlibat dalam membawa orang atau aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai (Gary Dessler, 2017).

“Human Resource Management is the changes towards improvement require the mobilization of all human resources and reason to realize what is aspired”. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perubahan ke arah perbaikan memerlukan pengerahan seluruh sumber daya manusia dan akal untuk mewujudkan apa yang dicita-citakan (Shah et al, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses persiapan manajemen membangun tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mecapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2019) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

- a. Perencanaan sumber daya manusia
Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji keutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- b. Rekrutmen dan seleksi
Rekrutmen merupakan salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. sedangkan seleksi adalah proses indentifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
- c. Pengembangan sumber daya manusia
Salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompeetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program -program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.
- d. Kompensasi
Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diiterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.
- e. Keselamatan dan kesehatan kerja
Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para pekerja dari cidera akibat kecelakaan kerja. sedangkan kesehatan kerja adalah terbebasnya pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.
- f. Hubungan industrial
sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.
- g. Penelitian sumber daya manusia
Kegiatan tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan orgaanisasi. riset sumber daaya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan indentifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian.

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. penerapan fungsi manajemen dengan sebaik- baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Didalam sebuah dunia institusi atau lokasi proyek sangat penting untuk menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja atau bisa disebut k3 terhadap buruh harian lepas agar dapat terhindar dari kecelakaan kerja dan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. buruh harian yang bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang.keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap buruh harian dan untuk melindungi sumber daya manusia.

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari risiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan masyarakat dan lingkungan (Sucipto, 2017).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja dalam rangka melancarkan usaha berproduksi (Suwardi dan Daryanto, 2018).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Wirawan, 2015).

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja (Magkunegara, 2016).

“Occupational Health and Safety is a condition that refers to physical, mental and emotional stability in general so as to repair employee performance”. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu keadaan yang mengacu pada kestabilan fisik, mental dan emosional secara umum sehingga dapat memperbaiki kinerja pegawai (Mathis et al, 2015).

“Said that work safety is the protection of employees from injuries could cause by work-related accidents”. Dikatakan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan pekerja dari cedera yang dapat disebabkan oleh kecelakaan kerja (Mondy, 2015).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja perlu bekerjasama antara pengusaha ataupun tenaga kerja untuk mewujudkan pengamanan dan melindungi pekerja dari bahaya kecelakaan yang diakibatkan kerja.

2.2.2 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Kasmir (2018) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Kondisi kerja adalah keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).
2. Pelayanan kesehatan adalah manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
3. Lingkungan kerja,yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat didalam pabrik sehingga mengganggu kesehatan pekerja .

Anwar Prabu Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
Penyusunan dan penyimpanan barang- barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya. ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
2. Pengaturan Udara
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja
Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan
Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Kasmir (2018) faktor- faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja :

1. Kelengkapan peralatan kerja
Artinya peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki maka keselamatan akan terjamin dan dapat terhindar dari kecelakaan yang diakibatkan oleh kerja.
2. Kualitas peralatan kerja

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

3. Kedisiplinan karyawan

Dalam maksud berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin. maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja.

4. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.

5. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

6. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar.

7. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan karyawan. peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru sekalipun masih kelihatan baik.

Kasmir (2018) mengatakan, kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor-faktor. Berikut ini faktor-faktor yang sering mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu :

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman.

2. Cahaya Kualitas

Cahaya di ruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan. faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

3. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

4. Aroma berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu.

5. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya.

Supriyadi, dkk (2018), faktor-faktor penyebab terjadinya gangguan kesehatan kerja adalah :

a. faktor fisik :

1. Suara tinggi/bising dapat menyebabkan ketulian
2. Suhu tinggi dapat menyebabkan hiperpireksi
3. Radiasi dapat menyebabkan katarak
4. Tekanan udara tinggi menyebabkan *coison disease*
5. Getaran menyebabkan gangguan metabolisme

b. Faktor kimia

1. asal bahan baku, bahan tambahan sisa produk atau bahan buangan
2. bentuk zat padat, cair dan gas
3. cara masuk ke dalam tubuh dapat melalui saluran pernapasan, pencernaan kulit dan mukosa
4. Efek terhadap tubuh menyebabkan iritasi, alergi dan kanker

c. Faktor biologi

1. Viral disease menyebabkan rabies dan hepatitis
2. Bacterial disease menyebabkan dhermatophytoses, tbc, tetanus
3. Fungal disease
4. Parastic disease

d. Faktor fisiologi

1. Akibat dari cara kerja yang salah, posisi kerja, alat kerja, lingkungan yang salah.
2. Efek terhadap tubuh: kelelahan fisik, nyeri otot, dislokasi, kecelakaan

e. Faktor psikologi

1. Akibat dari organisasi kerja
(tipe kepemimpinan hubungan kerja, komunikasi)
2. Manifestasinya adalah berupa stress

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kunci utama untuk mengukur hasil kerja buruh harian lepas sehingga dapat terukur ketercapaian tujuan perusahaan dalam melakukan produktivitas. Untuk menilai kinerja buruh harian lepas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja buruh harian lepas sehingga kinerjanya baik bahkan buruk, oleh karena itu mandor harus memperhatikan kinerja buruh harian lepas agar kinerjanya baik. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika buruh harian dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Lijan Poltak Sinambela, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktikan secara konkrit dan dapat diukur. Berkenaan dengan kinerja (Sedarmayanti, 2018).

Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Mondy, 2015).

Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

“Performance is what can be done by someone according to their duties and functions”. Kinerja adalah apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya (Robinn, 2015).

“Employee performance as expressions such as output, efficiency and effectiveness are often associated with productivity”. Kinerja karyawan sebagai ekspresi seperti output, efisiensi dan efektivitas sering dikaitkan dengan produktivitas (Gomes, 2015).

Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses manajemen harus secara keseluruhan dimana hasil kinerja seseorang harus dapat diukur dan dibuktikan secara konkrit.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan karyawan

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

2. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. keselamatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

5. Kepemimpinan

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

6. Budaya organisasi

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

7. Disiplin kerja

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

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bias dinyatakan dalam ukuran angka atau pada nanangkalainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada nanangkalainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja hasil kerja yang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan meliputi kerapian dan ketelitian.
2. Kuantitas kerja jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu tingkat suatu pekerjaan yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan. dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Dasar atau acuan berupa teori-teori atau temuan melalui hasil dari berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat dibutuhkan dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya. Berikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan penelitian penulis. gambaran posisi penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Derita Qurbani Dan Upay Selviyana (2018) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BSD.	X1 : Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Y : Kinerja karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 1. Kondisi kerja 2. Pelayanan kesehatan 3. Lingkungan kerja Kinerja buruh harian lepas. 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. inisiatif	1. Metode deskriptif kuantitatif 2. Uji validitas 3. Uji reliabilitas 4. Analisis produk moment. 3. Analisis regresi linear sederhana	Keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan	E- Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 1 No 3 (2018) http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FORKM/article/view/6311
2.	Heri Nugraha dan Linda Yulia. (2019) Analisis pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya meminimalkan kecelakaan kerja pada	X1 Pelaksanaan Program keselamatan dan kesehatan kerja Y Meminimalkan kecelakaan kerja	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 1. Kondisi kerja 2. Pelayanan kesehatan 3. Lingkungan kerja	1. Deskriptif kualitatif 2. Analisis intraktif	Hasil penelitian diperoleh bahwa Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia tidak dilakukan secara maksimal	E- Jurnal Ilmiah Manajemen Insitut Manajemen Koperasi Indonesia Vol 10 No 2 (2019) https://journal.likopin.ac.id/index.php/cooperation/article/view/43

No	Nama Peneliti Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
	pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)				karena terdapat kekurangan pada fasilitas dan minimnya jumlah peserta yang mengikuti pelatihan.	
3.	Metya Lutviani , Ibrahim, Fahmi Sulaiman & Arif Setiawan (2019) Analisis TRIZ (studi kasus: pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Belawan Indah)	X1: Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan Y : Kinerja karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 1. Kondisi kerja 2. Pelayanan kesehatan 3. Lingkungan kerja Kinerja buruh harian lepas. 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif	Metode analisis deskripsi kuantitatif	Terdapat pengaruh antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Belawan Indah	E- Jurnal Bisnis Administrasi politeknik LP3I Medan Vol 8 No 1 (2019) https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triz_k3
4.	Pemsi Kourouw, Ventje Tatimu & Sofia A. P. Sambul. (2019)	X1 : Pengaruh keselamatan dan kesehatan	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 1. Kondisi kerja	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel kesehatan kerja berpengaruh positif	E- Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol 9 No 3 (2019)

No	Nama Peneliti Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung	an kerja. Y : Kinerja karyawan	2. Pelayanan kesehatan 3. Lingkungan kerja Kinerja buruh harian lepas 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif		terhadap kinerja karyawan, hasil analisis koefisien determinasi memiliki nilai R-square sebesar 0,368 atau sebesar 36,8%.	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/25126
5.	Harjono (2019) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja proyek Di PT. Nana Yamano Teknik.	X1 : Keselamatan dan kesehatan kerja Y : Kinerja	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 1. Kondisi kerja 2. Pelayanan kesehatan 3. Lingkungan kerja Kinerja buruh harian lepas 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja	1. Metode analisis deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja, hasil analisis persamaan regresi	E- Jurnal Unigoro Fakultas Teknik Sipil Universitas Bojonegoro Vol 4 No 2 (2019) http://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/DeTeksi/article/view/208/186

No	Nama Peneliti Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
			5. Inisiatif.			

Sumber : Dari Penelitian Jurnal

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu, berikut persamaan dan perbedaan tersebut :

1. Derita Qurbani Dan Upay Selviyana (2018), dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam teknik analisis data uji validitas dan uji reliabilitas akan tetapi memiliki perbedaan pada lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sektor kontruksi.
2. Heri Nugraha Dan Linda Yulia (2019), dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam metode pengumpulan data penelitian lapangan dan studi kepustakaan akan tetapi memiliki perbedaan pada lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sektor kontruksi.
3. Metya Lutviani , Ibrahim, Fahmi Sulaiman & Arif Setiawan (2019), dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. akan tetapi memiliki perbedaan pada lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sektor kontruksi.
4. Pensi Kourouw, Ventje Tatimu & Sofia A. P. Sambul (2019), dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam teknik analisis data uji validitas dan uji hipotesis parsial (uji t) akan tetapi memiliki perbedaan pada lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sektor kontruksi pembangunan jalan tol Manado - Bitung.
5. Harjono (2019), dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam teknik analisis data uji validitas akan tetapi memiliki perbedaan pada jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Berhubung pesatnya perkembangan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa menghadapi para pesaing dan dapat mempersembahkan kontribusi (kinerja) yang baik agar perusahaan dapat mencapai target yang inginkan.

Kinerja dapat diuraikan suatu hasil kerja yang telah dicapai buruh harian lepas baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dengan rasa tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya oleh perusahaan. kinerja buruh harian lepas dapat dipengaruhi oleh kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. agar kinerja buruh harian lepas mencapai kinerja yang baik perusahaan harus mengamati kemampuan, kepribadian dan minat kerja buruh harian lepas karena seseorang yang memiliki kemampuan, kepribadian dan minat kerja maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. dalam kepribadian seseorang terdapat banyak pelanggaran seperti tidak memakai alat pelindung diri yang mengakibatkan

kecelakaan kerja maka perusahaan perlu mengawasi para buruh harian lepas untuk selalu memakai alat pelindung diri di lokasi kerja. dengan begitu buruh harian lepas merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Menurut Afandi (2018) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu (1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, (3) efisiensi dalam melaksanakan tugas, (4) disiplin kerja, (5) inisiatif.

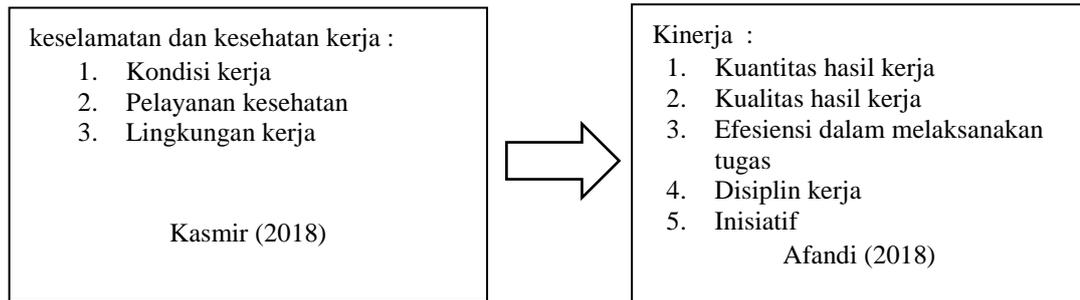
Semua jenis pekerjaan pada perusahaan di bidang konstruksi memiliki risiko yang berbeda- beda. maka dari itu harus peduli khususnya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). keselamatan dan kesehatan kerja menetapkan pada kondisi fisiologi- fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan. apabila perusahaan melakukan kegiatan –kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dan tegas maka kecelakaan kerja dapat berkurang. cara yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan dan mengukur keselamatan dan kesehatan kerja yang berhasil dapat dilihat dari tiga indikator menurut Kasmir (2018) yaitu (1) kondisi kerja, (2) pelayanan kesehatan, (3) lingkungan kerja.

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja buruh harian lepas yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja akan menyempurkan kualitas hidup buruh harian lepas karena melalui keselamatan dan kesehatan kerja dapat mewujudkan situasi kerja yang aman, nyaman dan sehat sehingga dapat memacu buruh harian lepas untuk bekerja sesuai target yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Derita Qurbani Dan Upay Selviyana tahun 2018. Universitas Pamulang yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo utama cabang Bsd. mendapatkan hasil penelitian bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan kinerja tidak dapat dipisahkan karena keselamatan kesehatan kerja dan kinerja terdapat pengaruh yang kuat. Dalam hal ini membuat peneliti untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana reaksi buruh harian lepas tentang keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan tersebut terhadap kinerja yang berdasarkan teori diatas. keselamatan dan kesehatan kerja adalah mencegah resiko terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang bertujuan untuk melindungi buruh harian lepas saat bekerja dan memberikan rasa aman dan selamat dari penderitaan ditempat kerja.

Dari pemikiran di atas, maka dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja buruh harian lepas PT. Gammara Design.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif verifikatif, dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis. dan teknik penelitian yang digunakan adalah pendekatan statistik kuantitatif.

3.2. Objek, Unit Analisis, Dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek

Objek yang digunakan peneliti yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dengan indikator keselamatan dan kesehatan kerja : kondisi kerja, pelayanan kesehatan, lingkungan kerja . dan kinerja buruh harian lepas (Y) dengan indikator : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu unit individu pada buruh harian pada PT. Gammara Design.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil objek penelitian di PT. Gammara Design, di proyek pembangunan gedung PT. Nusa Halmahera Minerals yang berlokasi di Jl, Pluit utara raya no 53 Jakarta Utara.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif. menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer yang diperoleh secara langsung melalui survey, wawancara, dan menyebar kuisioner kepada responden mengenai variabel- variabel yang diteliti.
2. Data Sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber,arsip instansi serta literatur dan buku- buku yang memberikan informasi dalam penelitian ini.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel X (Independent) dan Kinerja buruh harian sebagai variabel Y(Dependen). operasional variabel diperlukan untuk menentukan indikator, ukuran, dan skala dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian.

Pada penelitian ini operasionalisasi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Harian PT. Gammara Design. (Proyek Pembangunan Gedung PT NHM).

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Keselamatan dan kesehatan kerja (X1)	1.Kondisi kerja.	1. saya bekerja tidak dalam kondisi lelah.	Ordinal
		2. saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental.	Ordinal
		3. saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja. .	Ordinal
	2. Pelayanan kesehatan	1. Tempat kerja saya menyediakan obat- obatan apabila saya sakit atau kecelakaan.	Ordinal
		2. Pegawai yang sakit atau kecelakaan kerja akan dirujuk ke pelayanan kesehatan.	Ordinal
		3.Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.	Ordinal
	3.Lingkungan kerja	1. Pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja karena perusahaan menyediakan	Ordinal

		<p>alat pelindung diri.</p> <p>2. Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri.</p> <p>3. Kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
Kinerja (Y)	1. Kualitas hasil kerja	<p>1. Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh.</p> <p>2. Pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.</p> <p>3. Pegawai selalu bekerja dengan cepat dan cekatan.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
	2. Kuantitas hasil kerja	<p>1. Pegawai mampu mencapai target yang diberikan.</p> <p>2. Pegawai selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di proyek.</p> <p>3. Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
	3. Efisiensi dalam	<p>1. Pegawai selalu menggunakan</p>	<p>Ordinal</p>

	melaksanakan pekerjaan	waktu dengan efisien saat bekerja 2. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. 3. Pegawai selalu memiliki keterampilan teknis.	Ordinal Ordinal
	4. Disiplin kerja	1. Pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja. 2. Pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan. 3. Pegawai selalu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.	Ordinal Ordinal Ordinal
	5. Inisiatif	1. pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk . 2. Pegawai mampu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan. 3. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan	Ordinal Ordinal Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018).

Metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *non probability* sampling dengan teknik sampel jenuh atau sensus. *non probability* sampling adalah

teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono,2018).

Sedangkan teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono,2017).di mana pada peneliti ini peneliti menggunakan metode sampel jenuh atau sensus dimana anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel, karena pengambilan sampel dari seluruh buruh harian PT Gammara Design sebanyak 45 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Buruh Harian PT Gammara Design

Pembagian tugas	Jumlah buruh harian
Mandor	1
Struktur	10
Interior	11
Mekanikal Elektrikal	10
Finishing	13

Sumber : Data Sekunder PT. Gammara Design, Di Proyek Pembangunan Gedung PT. Nusa Halmahera Minerals 2021

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu macam yang dilakukan untuk menerima informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang tertentu dikumpulkan melalui metode penarikan sampel non probability sampling atau sampling jenuh. Sumber data yang dapat dikumpulkan untuk menghasilkan informasi dikategorikan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk menjawab tujuan penelitian.

- a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi menurut Sugiyono (2017) penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila reponden yang diamati tidak terlalu besar. Cara pengambilan data mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja buruh harian dengan mengamati langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan indra.

- b. Survei adalah metode yang dipakai untuk mengumpulkan informasi dengan cara menyerahkan pertanyaan kepada responden berdasarkan

daftar pertanyaan yang sudah disusun oleh peneliti. Survei yang dilakuka dengan cara :

1. Interview (Wawancara)

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017), apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil. Dilakukan terhadap pihak yang berkepentingan guna memperoleh informasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan- pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman.

2. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner menurut Sugiyono (2017) adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang diharapkan dari responden. Pertanyaan dalam angket diajukan kepada buruh harian PT Gammara Design yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala likert untuk

Permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert memiliki tingkatan dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja digunakan skala likert sebanyak lima tingkat sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Keterangan Tabel Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Data sekunder adalah metode pengumpulan data dengan cara manual seperti melakukan kajian teoritik, membaca, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan yang memberikan informasi mengenai penelitian yang peneliti lakukan maupun dari instansi yang berkaitan. Metode yang digunakan peneliti adalah memperoleh data melalui internet dan meminta langsung ke lokasi penelitian yang sudah dikumpulkan dari PT Gammara Design.

3.7. Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Suatu kuesioner atau hasil penelitian dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dan mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti. uji validitas digunakan untuk menguji apakah ada pertanyaan pada suatu kuesioner yang harus diganti atau dihapus. uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi (r) antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. setelah itu dilakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , menggunakan rumus korelasi pearson product moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

X = skor butir pertanyaan variabel x

Y = total skor variabel y

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria pengujian adalah :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid

(Sugiyono, 2017).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*.

adapun rumus diperoleh dari:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = nilai reliabilitas

K = jumlah item dalam instrumen (banyaknya butir pertanyaan)

$\sum s_i^2$ = jumlah varians butir pernyataan.

s_i^2 = varians total.

Kriteria penelitian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

No	Nilai α	keterangan
1.	$\alpha > 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha < 0,8$	Sangat Reliabel

(Sugiyono, 2017)

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, gambar, grafik, maupun diagram dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Analisis deskriptif bertujuan mendeskripsikan secara mendalam mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja buruh harian pada PT Gammara Design dengan menggunakan analisis deskriptif. Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Berikut ketentuan dari skor yang ditentukan :

Cara perhitungannya adalah :

Frekuensi relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi Relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total frekuensi

Menurut sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel x dan y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal merupakan skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal atau sama dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dari semua rata-rata setiap indikator, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dengan rumus berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.5 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%- 20%	Sangat tidak setuju/ sangat buruk/sangat rendah
21%- 40%	Tidak setuju/ buruk/ rendah
41%- 60%	Kurang setuju/ cukup/cukup
61%- 80%	Setuju/baik/tinggi
81%- 100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

(Sugiyono, 2017)

3.8.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* tentang keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel dependen kinerja buruh harian dengan mencari nilai persamaan regresi dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel *independen*. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu *predictor* menurut sugiyono (2017), dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

- a = Konstanta menunjukkan nilai Y pada saat $X = 0$
 b = Koefisien regresi
 X = Nilai variabel *independent*

(Sugiyono, 2017)

3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Menurut Ghozali (2016), untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka harus dilakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$t_h = \frac{b}{S_{ab}}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

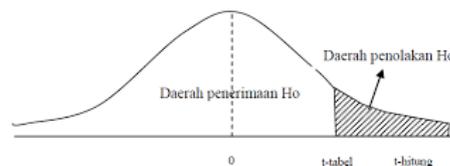
Sb = standar deviasi dari variabel bebas

Hipotesis statistik dalam penelitian ini, yaitu :

1. H_0 : tidak terdapat pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja buruh harian pada PT Gammara Design.
2. H_a : terdapat pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja buruh harian pada PT Gammara Design.

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. jika nilai signifikan $\leq \alpha$ 5% maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja buruh harian pada PT Gammara Design.
2. jika nilai signifikan $\leq \alpha$ 5% maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja buruh harian pada PT Gammara Design.



Gambar 3.1 Kurva Daerah Penerimaan Uji T

(Ghozali, 2016)

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = koefisien Determinasi

r^2 = koefisien korelasi

(Sugiyono, 2017)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Profil Perusahaan

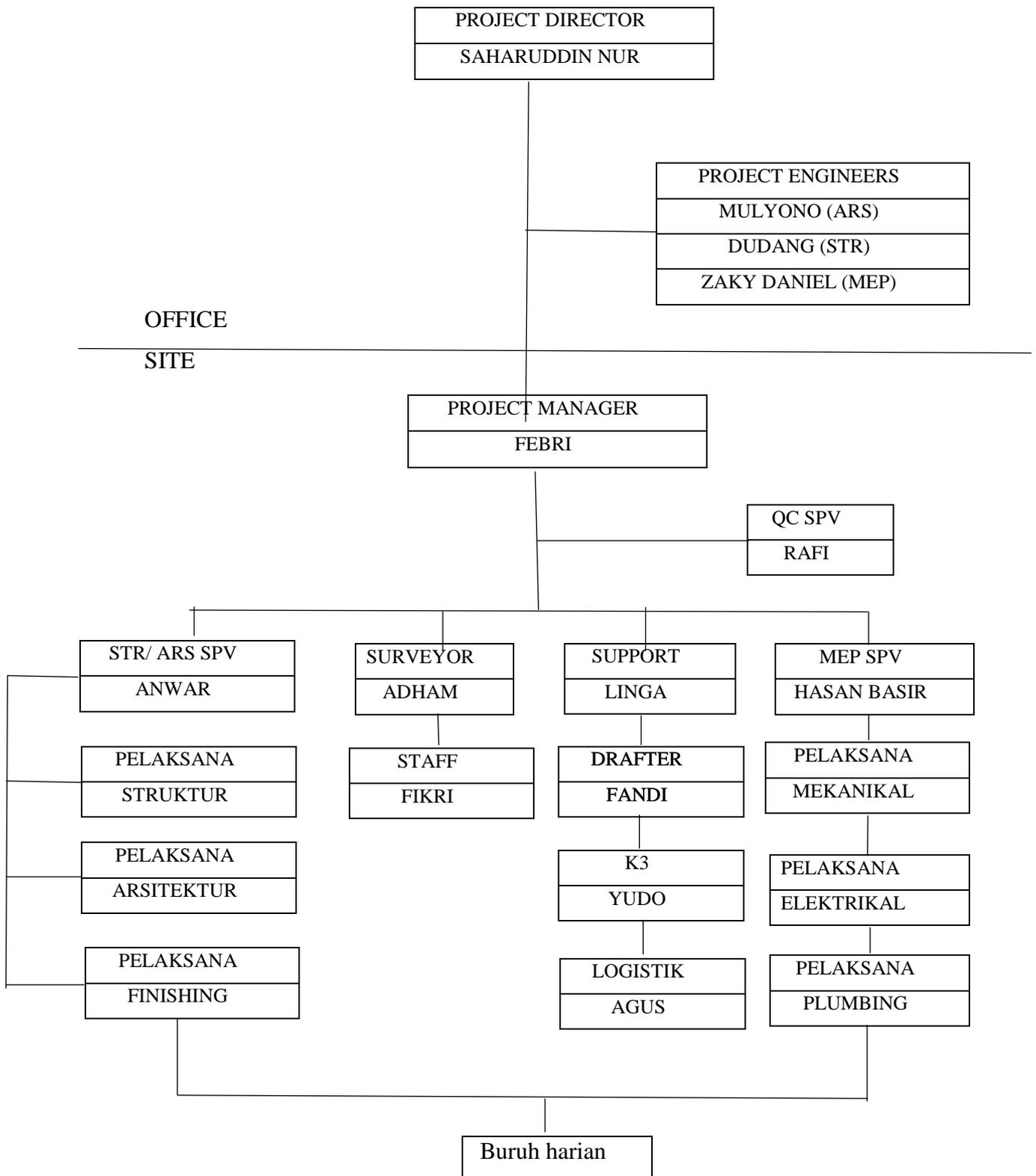
PT Gammara Design adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang kontruksi, khususnya pada bidang desain, rekayasa sumber tunggal. PT Gammara Design yang bertempat di *The Icon Business Park C1, BSD City* kecamatan serpong, kota Tangerang selatan, Provinsi Banten. Latar belakang berdirinya PT Gammara Design berawal dari rangkaian pengalaman yang penuh tantangan dan tuntutan yang tinggi akan tanggung jawab dan dedikasi dibidang kontraktor khususnya bidang desain, rekayasa sumber tunggal. PT Gammara Design didirikan pada tahun 1995. PT Gammara Design adalah perusahaan kontruksi di Indonesia dengan pertumbuhan stabil seiring berjalannya waktu. Melalui kemampuan bidang desain, rekayasa sumber tunggal dan pengalaman PT Gammara Design. PT Gammara Design tidak hanya menyediakan jasa desain, namun PT Gammara Design lebih memperhatikan desain dan rekayasa berkelanjutan yang hanya dapat dicapai dengan kreativitas tinggi dan penguasaan pengetahuan bahan bangunan. PT Gammara Design memiliki kemampuan untuk membuat desain yang baik dan fungsional namun efisien dalam biaya konstruksi dan operasional. sangat cocok untuk investor yang berorientasi profit

4.1.2 Visi dan Misi

Visi PT Gammara Design adalah menciptakan desain yang baik dan fungsional namun efisien dalam biaya konstruksi dan operasional.

Misi PT Gammara Design adalah memperhatikan desain dan rekayasa berkelanjutan yang hanya dapat dicapai dengan kreativitas tinggi dan penguasaan pengetahuan bahan bangunan.

4.1.3. Struktur Organisasi



Sumber : PT Gammara Design, 2021

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Gammara Design

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi PT Gammara Design sebagai berikut unsur – unsur organisasi adalah sebagai berikut :

1. Project Manager

- a. Melaksanakan proyek secara profesional sesuai lingkup yang diberikan project director utama, dan bersama- sama unsur proyek yang lain bertanggung jawab atas terpenuhinya sasaran- sasaran proyek sebagaimana yang telah ditetapkan sesuai rencana kerja, spesifikasi teknis dan kontrak.
- b. Menyusun program- program proyek secara terinci sejak mulai pelaksanaan konstruksi, perencanaan pelaksana proyek hingga masa akhir proyek, berdasarkan ketentuan kontrak, rencana kerja dan spesifikasi teknis.
- c. Memantau dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan proyek dibawah wewenang
- d. Memimpin fungsi- fungsi pengendalian dan pelaksanaan fisik dilapangan yang meliputi kegiatan- kegiatan :
 1. Supervisi (pengawasan pekerjaan)
 2. Pelaksanaan pekerjaan
 3. Koordinasi kepada owner sebagai pemilik proyek untuk pihak external. MK/ Management konstruksi sebagai technical representativ owner, dari pihak penetapan terhadap koreksi- koreksi teknis bila terjadi penyimpangan baik berupa schedule pekerjaan, system pelaksanaan pekerjaan dan biaya konstruksi
 4. Mengecek seluruh arus kegiatan keuangan (cash flow project) yang berhubungan pembelanjaan anggaran pelaksanaan proyek.
- e. Membuat laporan secara priodik tentang perkembangan dan kemajuan proyek yang mencakup progress proyek, waktu pelaksanaan, kualitas pekerjaan dan hal- hal lain yang berkaitan dengan analisa serta saran- saran yang perlu diambil kepada pemilik proyek (owners) dan kepada direktur utama
- f. Berkoordinasi untuk menjalankan proyek secara continue terhadap pihak dari management konstruksi mewakili pihak owners
- g. Dalam melaksanakan tugasnya, yang bersangkutan bertanggung jawab penuh kepada direktur project.
- h. Negosiasi kepada supplier- supplier yang akan dipakai dalam pelaksanaan proyek baik dari segi harga, kualitas dan waktu pekerjaan.
- i. untuk mensukseskan proyek, project manager harus berkordinasi dan mengembangkan community development di sekitar project bersama- sama dengan stake holder dan share holder.

2. Engineer Finishing/Struktur

- a. Sesuai dengan keahliannya membantu tugas- tugas project manager dibidang pembuatan gambar kerja (shop drawing) untuk pekerjaan struktur bertanggung jawab penuh atas keseluruhan reproduksi gambar kerja dengan tepat waktu.
- b. Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab penuh kepada project manager
- c. Menganalisis dan memberikan cara penyelesaian untuk pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan struktur terutama dalam hal metode

pelaksanaan dilapangan.

- d. Memberikan saran secara teknis kepada mandor dalam menyelesaikan setiap pelaksanaan item pekerjaan dan metode pelaksanaan.
 - e. Membuat metode pelaksanaan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan struktur dan pekerjaan civil.
 - f. Menghitung seluruh volume material/ bahan yang terpakai untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan gambar kerja (shop drawing)
 - g. Menghitung volume, jenis, kapasitas alat yang akan dipakai didalam melaksanakan setiap item pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan struktur dan civil
 - h. Mengestimasi waktu yang dibutuhkan pada pelaksanaan setiap item pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan struktur dan civil
 - i. Selalu memonitor dan mengkoordinasi atas kinerja dari setiap drafter yang berada dibawah tanggung jawabnya
 - j. Memberikan penjelasan (asistensi) atas gambar kerja kepada pihak konsultan pengawas/ engineer representative owner/ MK
3. Supervisor Arsitektur/Struktur
- a. Sesuai dengan keahliannya membantu tugas- tugas project manager, mengawasi pekerjaan lapangan sesuai gambar kerja (shop drawing) untuk pekerjaan arsitektur/Struktur bertanggung jawab penuh atas keseluruhan pelaksanaan kerja dengan tepat waktu
 - b. Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab penuh kepada project manager.
 - c. Menganalisis dan memberikan cara penyelesaian untuk pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan arsitektur/Struktur/
 - d. Memberikan saran secara teknis kepada mandor dalam menyelesaikan setiap pelaksanaan item pekerjaan dan metode pelaksanaan.
 - e. Membuat metode pelaksanaan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan arsitektur/Struktur
 - f. Menghitung seluruh volume material/ bahan yang terpakai untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan gambar kerja (shop drawing)
 - g. Mengestimasi waktu yang dibutuhkan pada pelaksanaan setiap item pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan arsitektur
 - h. Selalu memonitor dan mengkoordinasi atas kinerja dari setiap drafter yang berada dibawah tanggung jawabnya
 - i. Memberikan penjelasan (asistensi) atas gambar kerja kepada pihak konsultan pengawas/ engineer representative owner/ MK
4. MEP Engineer
- a. Sesuai dengan bidang keahliannya membantu tugas- tugas project manager dibidang pembuatan gambar kerja (shop drawing) untuk pekerjaan- pekerjaan mekanikal elektrikal dan plumbing bertanggung jawab penuh atas keseluruhan reproduksi gambar kerja dengan tepat waktu, khususnya untuk pekerjaan mep

- b. Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab penuh kepada project manager.
 - c. Menganalisis dan memberikan cara penyelesaian untuk pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan mekanikal – elektrik dan plumbing
 - d. Memberikan saran secara teknis kepada project manager dalam menyelesaikan setiap pelaksanaan item pekerjaan dan metode pelaksanaan.
 - e. Membuat metode pelaksanaan untuk penyelesaian pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan mekanikal – elektrik dan plumbing
 - f. Menghitung seluruh volume material/ bahan yang terpakai untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan gambar kerja (shop drawing)
 - g. Menghitung volume, jenis, kapasitas alat yang akan dipakai didalam melaksanakan setiap item pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan mekanikal – elektrik dan plumbing
 - h. Mengestimasi waktu yang dibutuhkan pada pelaksanaan setiap item pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan mekanikal – elektrik dan plumbing
 - i. Selalu memonitor dan mengkoordinasi atas kinerja dari setiap drafter yang berada dibawah tanggung jawabnya
 - j. Membuat analisis perhitungan dan backup data tentang material kebutuhan daya listrik, kebutuhan air dan lain- lain yang apabila engineer representative owner mengingikannya. Memberikan penjelasan (asistensi) atas gambar kerja kepada pihak engineer representatif owner/ MK
5. Quantity surveyor/ QS
- a. melakukan survey harga material lokal maupun luar beserta sistem pembayaran
 - b. menyusun rencana anggaran pelaksanaan proyek (RAP) bersama- sama dengan project manager, chief engineers
 - c. mengecek selalu harga material pada saat – saat tertentu sebagai cross chek terhadap supplier yang menjadi rekanan
 - d. menerima dan mengolah data dari lapangan dalam bentuk volume pekerjaan dan progress kemajuan pekerjaan
 - e. memberikan penjelasan tentang RAP yang belum dimengerti
 - f. menerima laporan bulanan progress baik untuk internal maupun untuk external
 - g. menerima dan memeriksa laporan progress report yang diajukan dari pelaksana maupun dari project manager (mengecek) atas kebenaran yang terjadi sesuai dengan realisasi pekerjaan yang ada
 - h. menghitung dan menganalisis seluruh opname- opname mandor pekerjaan di lapangan
 - i. membuat progress pelaksanaan terpasang di lapangan untuk kebutuhan internal maupun kebutuhan external
6. Quality Control/ Quality Assurance Proyek
- a. Bertanggung jawab penuh atas seluruh kualitas / mutu pelaksanaan pekerjaan di lapangan.

- b. Membuat juklak dan juknis atas criteria pelaksanaan quality plan untuk semua pekerjaan.
 - c. Bertanggung jawab atas berjalannya K3 / safety first dan safety plan
 - d. Memonitor seluruh personel pekerja di lapangan untuk selalu berorientasi terhadap keselamatan kerja dan selalu menjunjung tinggi keselamatan pekerjaan dan kondisi kerja yang bersih .
 - e. Dalam menjalankan tugasnya mempunyai wewenang untuk menyetujui dan tidak menyetujui atas kelanjutan semua pekerjaan di lapangan
 - f. Menyiapkan dan menyampaikan laporan dan evaluasi atas seluruh mutu pekerjaan yang terjadi di lapangan secara harian dan mingguan ke Project Manager dengan tembusan ke Project Director
 - g. Dalam menjalankan tugasnya selalu berkordinasi dengan pelaksana-pelaksana / supervisor di lapangan .
 - h. Selalu mengarahkan pekerjaan yang benar sesuai dengan mutu yang diharapkan kepada mandor-mandor dan subkontraktor-subkontraktor masing-masing pekerjaan
7. Surveyor
- a. Mensupport dan melayani atas seluruh kebutuhan pekerjaan marking dan leveling di lapangan untuk pekerjaan struktur, finishing dan MEP
 - b. Dalam tugas sehari-harinya bertanggung jawab penuh kepada Construction/Site Manager
 - c. Bertanggung jawab penuh atas seluruh kelangsungan dan kelancaran pekerjaan di lapangan di bawah tanggung jawabnya berupa :
 - Pekerjaan Leveling dan vertikalisasi
 - Pekerjaan stack out
 - Pekerjaan, pengukuratm lapangan dan lain-lain
 - d. Dalam menjalankan tugasnya selalu berkordinasi dengan pelaksana-pelaksana /supervisor-supervisor lainnya di lapangan.
 - e. Melaporkan hasil setiap pekerjaan / pemeriksaan atas pengukuran lapangan, markingan, leveling, vertikalisasi dan lain-lain serta kendala-kendala teknis yang berhubungan dengan pekerjaan pengukuran tersebut di lapangan ke construction / site manager dengan tembusan ke chief engineering
8. Drafter
- a. Bertanggung jawab penuh atas perintah yang diberikan oleh Engineer untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan shop drawing.
 - b. Pekerjaan yang diberikan oleh project manager atau supervisor enginer dari setiap disiplin ilmu dan item pekerjaan harus selesai tepat pada waktunya
 - c. Menghitung volume material dari setiap pekerjaan shop drawing yang dikerjakan
 - d. Selalu berkoordinasi /asistensi pekerjaan shop drawing dengan engineers representatif owners/mk dalam hal penjelasan gambar.
 - e. Memberikan penjelasan secara detail atas Shop Drawing bila bagian lapangan/

- pelaksana memintanya.
- f. Bertanggung jawab penuh atas kelangsungan progress pekerjaan shop drawing sesuai dengan schedule yang telah ditentukan oleh project manager
9. Administrasi proyek/ supporting staff
- a. Membuat surat perintah kerja dan dokumen tender & kontrak untuk supplier dan subkontraktor
 - b. Membuat surat keluar dan kedalam
 - c. Filing management / penataan kearsipan
 - d. Membuat risalah dan notulen hasil rapat baik antara intern maupun dengan owners
 - e. Mengarsipkan seluruh form-form kerja dan ceklist baik dari engineering maupun pada lapangan
 - f. Sebagai penghubung secara administrasi proyek antara pihak owners dengan management pelaksana kelola. bertindak sebagai types dalam pembuatan seluruh laporan, baik laporan harian, mingguan, bulanan
 - g. Mengkonsep form-form kerja serta mengisi dan menerapkannya dalam standard operasional prosedur, surat-surat dan lain- lain .
 - h. Membuat dan mengumpulkan data-data dari lapangan untuk dibuatkan laporan harian dan laporan mingguan dan laporan bulanan.
 - i. Membantu ke arsip dan progress kerja dari pembuatan shop drawing
10. Pelaksana bekisting proyek
- a. Segera mempersiapkan rencana kerja harian atas dasar rencana kerja mingguan dan bulanan yang diterima dari construction / site manager untuk pekerjaan bekisting/ formwork.
 - b. Melaporkan rencana pekerjaan harian-mingguan beserta perubahan perubahannya.
 - c. Mengawasi dan mengarahkan proses pekerjaan dilapangan sesuai dengan arahan dan construction/site manager atas rencana yang telah dibuat/ditetapkan
 - d. Memeriksa hasil pekerjaan dari mandor/tukang/subkontraktor untuk Pekerjaan Bekisting
 - e. Menyiapkan dan menyampaikan laporan dan evaluasi pekerjaan harian ke construction/site manager
 - f. Memeriksa dan menginspeksi setiap hasil pekerjaan maupun yang akan dikerjakan
 - g. Melaporkan hasil pemeriksaan tersebut ke construction/site manager dengan tembusan ke chief engineering
 - h. Selalu berkordinasi dengan pelaksana- pekerjaan lainnya yaitu pelaksana besi dan pelaksana mep yang pekerjaannya terkait dengan pekerjaan lainnya, dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.
11. Pelaksana mep proyek
- a. Segera mempersiapkan rencana kerja harian atas dasar rencana kerja

mingguan dan bulanan yang diterima dari project manager untuk pekerjaan mekanik- elektrik serta plumbing.

- b. Melaporkan rencana pekerjaan harian-mingguan beserta perubahan perubahannya.
 - c. Mengawasi dan mengarahkan proses pekerjaan dilapangan sesuai dengan arahan dan construction/Site Manager atas rencana yang telah dibuat/ditetapkan
 - d. Memeriksa hasil pekerjaan dari mandor/tukang/subkontraktor untuk pekerjaan mekanik- elektrik dan plumbing seperti pekerjaan :
 - Pelaksanaan wiring dan elektronika
 - Pelaksana seluruh plumbing
 - Pelaksanaan fire fighting dan lain-lain
 - e. Menyiapkan dan menyampaikan laporan dan evaluasi pekerjaan harian ke construction/site manager
 - f. Memeriksa dan menginspeksi setiap hasil. pekerjaan maupun yang akan dikerjakan
 - g. Melaporkan hasil pemeriksaan tersebut ke construction/site manager dengan tembusan ke chief engineering
 - h. Selalu berkordinasi dengan pelakana pekerjaan lainnya yaitu pelaksana besi dan pelaksana arsitek dan bekisting yang pekerjaannya terkait dengan pekerjaan lainnya, dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing
12. pelaksana arsitek proyek
- a. Segera mempersiapkan rencana kerja harian atas dasar rencana kerja mingguan dan bulanan yang diterima dari project manager untuk seluruh pekerjaan finishing dan arsitek.
 - b. Melaporkan rencana pekerjaan harian-mingguan beserta perubahan perubahannya.
 - c. Mengawasi dan mengarahkan proses pekerjaan dilapangan sesuai dengan arahan dan construction/ site manager atas rencana yang telah dibuat/ditetapkan
 - d. Memeriksa hasil pekerjaan dari mandor/tukang/subkontraktor untuk pekerjaan finishing dan arsitek seperti pekerjaan :
 - Pelaksanaan dinding/partisi dan pengecatan
 - Pelaksanaan Lantai/Keramik
 - Pelaksanaan Plafon
 - Pelaksanaan Saniter dan lain-lain
 - e. Menyiapkan dan menyampaikan laporan dan evaluasi pekerjaan harian ke construction/site manager
 - f. Memeriksa dan menginspeksi setiap hasil pekerjaan maupun yang akan dikerjakan
 - g. Melaporkan hasil pemeriksaan tersebut ke project manager dengan tembusan ke project director

- h. Selalu berkordinasi dengan pelakana pekerjaan lainnya yaitu pelaksana besi dan pelaksana mep dan bekisting yang pekerjaannya terkait dengan pekerjaan lainnya, dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.

13. Keselamatan dan kesehatan kebersihan (K3)

- a. Memfasilitasi karyawan di tempat kerjanya untuk menjadi Petugas K3L Konstruksi/ Pengawas Operasional Pratama terhadap Keselamatan Konstruksi.
- b. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pengendalian penerapan smkk pada paket pekerjaan konstruksi yang dilaksanakan oleh manajer proyek.
- c. Melaporkan hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada butir b kepada direktur operasi dengan tembusan kepala departmen pengguna dan manajer proyek.
- d. Mengalokasikan biaya penerapan smkk untuk organisasi pemilik proyek pada anggaran modal (capex) unit usaha, antara lain untuk:
 - penyediaan fasilitas, sarana, prasarana, dan alat kesehatan.
 - program pembinaan penerapan smkk
- e. Apabila ditemukan hal-hal yang sangat berbahaya, maka dapat memberi peringatan atau meminta manajer proyek untuk memberhentikan pekerjaan sementara sampai dengan adanya tindakan perbaikan.
- f. Menetapkan risiko keselamatan konstruksi besar

14. Mandor

- a. mengawasi secara langsung semua pekerjaan lapangan yang sedang dikerjakan pekerja bangunan.
- b. menentukan pekerjaan mana yang harus diprioritaskan di lapangan dan melakukan pembagian tugas kepada masing- masing pekerja sesuai dengan keterampilan mereka.
- c. memberi instruksi dan mengarahkan para pekerja
- d. memeriksa semua alat- alat yang digunakan untuk memastikan semua peralatan kerja dan mesin yang digunakan di lapangan dalam kondisi baik
- e. memesan material sesuai dengan kebutuhan dan kualitas yang sudah direncanakan dan disetujui oleh pemilik proyek.
- f. memastikan bahwa standar k3 terpenuhi

15 Buruh harian struktur

- a. mengerjakan pekerjaan struktur bangunan, seperti pembuatan bakesing lantai, kolom dan dinding
- b. mengerjakan pembesian untuk struktur bangunan, seperti memotong besi behel, menekuk behel, dan merangkai pembesian sesuai dengan gambar

design yang sudah di setuju oleh owner

- c. memasang pembesian di dalam bageking lantai, kolom dan dinding
- d. memesan material sesuai kebutuhan dan kualitas yang sudah di rencanakan dan di setuju oleh pemilik proyek
- e. memastikan bahwa standar k3 terpenuhi

16. Buruh harian interor

- a. meletakkan kursi kerja sesuai instruksi atasan
- b. meletakkan meja kerja dan meja rapat
- c. meletakkan kursi dan meja tamu
- d. memasang rak buku dan rak laci
- e. memasang kitchen set

17. Buruh harian elektrik

- a. mengerjakan pemasangan instalasi listrik
- b. memasang pemasangan pipa conduit sebagai proteksi kabel, baik di dalam dinding maupun di luar dinding
- c. memasang kabel sesuai dengan material dan gambar yang telah di setuju oleh pemilik proyek
- d. memasang panel listrik dan memastikan kebenaran pemasangan sesuai arahan dari supervisor
- e. memasang kebutuhan penerangan (lampu) di setiap ruangan, termasuk penerangan di dalam Gedung dan di luar Gedung
- f. mengetes instalasi listrik terhadap instalasi yang sudah di kerjakan dengan meger test atau test fungsi dengan menggunakan bola lampu

18. Buruh harian Elektronik

- a. memasang pemasangan instalasi elektronik, seperti pemasangan ceiling speaker, fire alarm, wifi, dan instalasi data internet
- b. pemasangan pipa conduit sebagai proteksi kabel, baik di dalam dinding maupun di luar dinding
- c. memasang kabel sesuai dengan material dan gambar yang telah di setuju oleh pemilik proyek
- d. memasang panel elektronik, seperti panel fire alarm (TBFA = Terminal Box Fire Alarm) panel sound system, panel Telepon
- e. memasang peralatan utama fire alarm, wifi, telepon dan sound system di ruang panel

- f. mengetes semua instalasi yang sudah terpasang dengan menggunakan Test continuity (pengetesan hubung antara instalasi awal dan akhir) untuk memastikan instalasi tersebut berfungsi atau tidak
- g. mengetes fungsi panel yang sudah terpasang dengan menggunakan instalasi yang sudah terpasang di lapangan

19. Buruh harian Mekanikal

- a. memasang pekerjaan Air Conditioning (AC), seperti pemasangan pipa refrigerant, pipa drain AC dan pemasangan kabel untuk listrik
- b. menentukan posisi AC sesuai dengan gambar yang telah di setujui oleh pemilik proyek.
- c. memastikan kebenaran instalasi sesuai dengan arahan dari supervisor
- d. mengetes pemasangan AC apakah sudah berfungsi atau tidak
- e. mengukur suhu AC yang sudah terpasang apakah sudah memenuhi syarat dalam pengkondisian udara yang telah di tentukan

20. Buruh harian finishing

- a. melakukan pekerjaan seperti dinding, lantai dan atap ruangan
- b. memasang dinding batu bata/hebel, mempelester dinding, ngaci dan pengecatan dinding
- c. memasang keramik lantai, dinding dan bagian luar bangunan
- d. memasang bagian atap ruangan (plapon) seperti memasang rangka plafon, memasang gypsum, dan pengecatan
- e. memasang kusen pintu, jendela, termasuk pemasangan kaca di dalam ruangan Gedung dan di luar Gedung (facade)

4.1.4. Profil Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada buruh harian PT Gammara Design. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 45 buruh harian sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

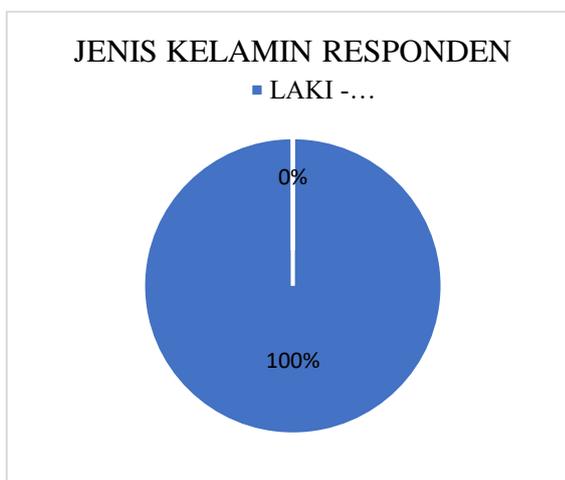
1. Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase%
1.	Laki – Laki	45	100%
2.	Perempuan	0	0
	Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jumlah responden buruh harian pada PT Gammara Design menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden dengan persentase 100%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis laki – laki.

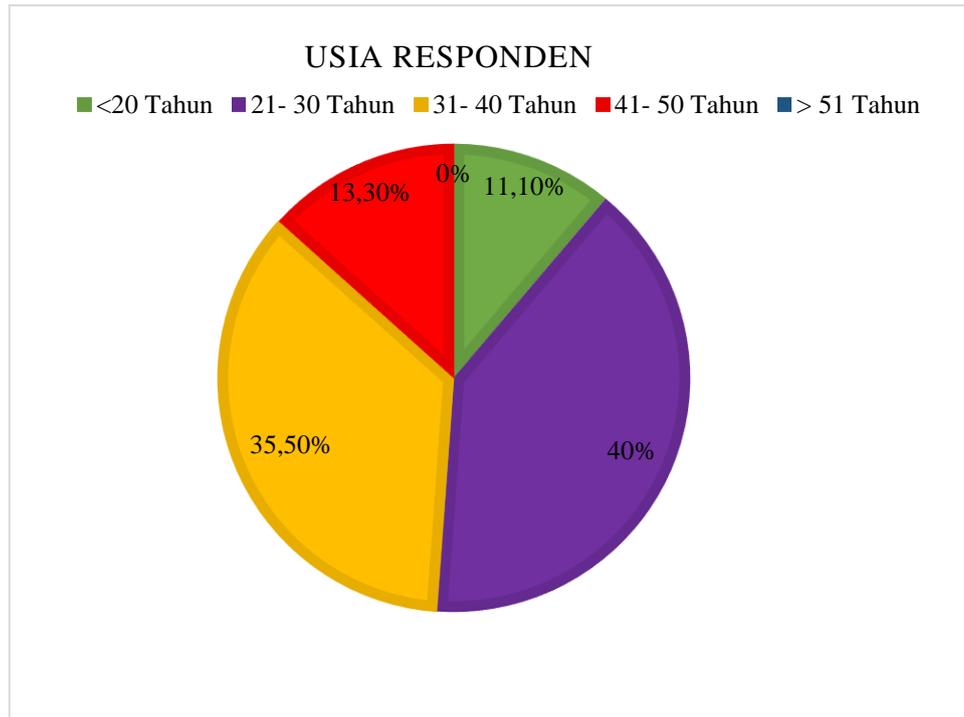
2. Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia :

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
1.	< 20 Tahun	5	11,1%
2.	21- 30 Tahun	18	40 %
3.	31- 40 Tahun	16	35,5 %
4.	41- 50 Tahun	6	13,3 %
5.	>51 Tahun	0	0 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Data Primer, Diolah 2022



GAMBAR 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, jumlah responden dari 45 orang buruh harian PT Gammara Design menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 Tahun yaitu sebanyak 5 responden dengan persentase 11,10%, berusia 21- 30 Tahun yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase 40%, berusia 31- 40 Tahun yaitu sebanyak 16 responden dengan persentase 35,50%, 41- 50 Tahun yaitu sebanyak 6 responden dengan persentase 13,30%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas 21- 30 tahun.

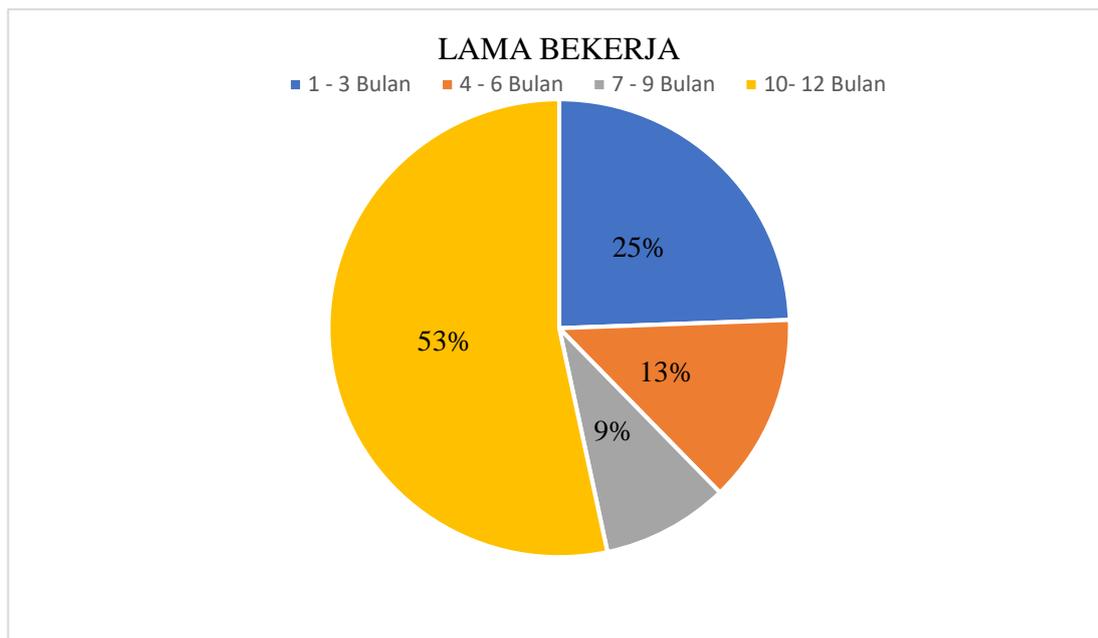
2. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja :

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
1.	1- 3 Bulan	11	24,4%
2.	4- 6 Bulan	6	13,3%
3.	7- 9 Bulan	4	8,9%
4.	10- 12 bulan	24	53,3%
	Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, jumlah responden dari 45 orang buruh harian PT Gammara Design menunjukkan bahwa waktu lama bekerja responden sekitar 1- 3 bulan sebanyak 11 responden dengan persentase 25% , 4 – 6 bulan sebanyak 6 responden dengan persentase 13%, 7- 9 bulan sebanyak 4 responden dengan persentase 9%, 10- 12 bulan sebanyak 24 responden dengan persentase 53%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas waktu lama bekerja buruh harian adalah 10 -12 bulan.

4.2. Uji Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Metode yang digunakan menguji validitas dalam penelitian ini adalah product moment untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha= 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
- b) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor menggunakan alat bantu SPSS 22, Uji validitas dilakukan kepada 45 responden. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

No	Item	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X.1	0,175	0,294	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
2.	X.2	0,544	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	X.3	0,434	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	X.4	0,304	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	X.5	0,053	0,294	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
6.	X.6	0,511	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	X.7	0,013	0,294	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid

No	Item	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
8	X.8	0,303	0,294	rhitung > rtabel	Valid
9.	X.9	0,294	0,294	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan kriteria r tabel 0,294 dari 9 pertanyaan, diketahui bahwa terdapat tiga instrumen yang tidak valid pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pada butir 1,5 dan 7.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

No	Item	R hitung	R tabel	Keterangan	kesimpulan
1.	Y.1	0,564	0,294	rhitung > rtabel	Valid
2.	Y.2	0,603	0,294	rhitung > rtabel	Valid
3.	Y.3	0,177	0,294	rhitung < rtabel	Tidak valid
4.	Y.4	0,332	0,294	rhitung > rtabel	Valid
5.	Y.5	0,256	0,294	rhitung < rtabel	Tidak valid
6.	Y.6	0,445	0,294	rhitung > rtabel	Valid
7.	Y.7	0,551	0,294	rhitung > rtabel	Valid
8.	Y.8	0,032	0,294	rhitung < rtabel	Tidak valid
9.	Y.9	0,474	0,294	rhitung > rtabel	Valid
10.	Y.10	0,462	0,294	rhitung > rtabel	Valid
11.	Y.11	0,636	0,294	rhitung > rtabel	Valid
12.	Y.12	0,093	0,294	rhitung < rtabel	Tidak valid
13.	Y.13	0,573	0,294	rhitung > rtabel	Valid
14.	Y.14	0,346	0,294	rhitung > rtabel	Valid
15.	Y.15	0,235	0,294	rhitung < rtabel	Tidak valid

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel kinerja dengan kriteria r tabel 0,294 dari 15 pertanyaan, diketahui bahwa terdapat lima instrumen yang tidak valid pada variabel kinerja yaitu pada butir 3,5,8,12 dan 15.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 22 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

Berikut hasil uji reliabilitas dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,287	6

Sumber Data : Output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item pertanyaan dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* 0,287 > 0,6 yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja reliabel atau konsisten, sehingga layak dan bisa untuk disebarkan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Buruh Harian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,710	10

Sumber Data : Output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item pertanyaan dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* $0,710 > 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel kinerja buruh harian reliabel atau konsisten, sehingga layak dan bisa untuk disebarakan.

4.3. Metode Analisis Data

4.3.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja buruh harian PT. Gammara Design, yaitu variabel X mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dengan indikator kondisi kerja, pelayanan kesehatan dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel Y mengenai kinerja buruh harian dengan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, disiplin kerja dan inisiatif

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT Gammara Design

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Untuk dapat mengukur keselamatan dan kesehatan kerja, digunakan instrumen atau kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana disebutkan di atas guna mendapatkan tanggapan responden sehingga dapat diketahui bagaimana gambaran pandangan buruh harian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang dibuat oleh perusahaan. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diuraikan sebagai berikut:

1) Kondisi kerja

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental."

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	6	30	13,3
setuju	4	9	36	20
kurang setuju	3	22	66	48,9
tidak setuju	2	8	16	17,8
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	148	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, setuju saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental sebanyak 9 orang dengan persentase 20% kurang setuju saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9% dan tidak setuju saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental sebanyak 8 orang dengan persentase 17,8%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{148}{225} \times 100\% = 65,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 65,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori kurang setuju, artinya bahwa responden kurang setuju terhadap pernyataan “saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental”.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	16	80	35,6
setuju	4	16	64	35,6
kurang setuju	3	8	24	17,8
tidak setuju	2	5	10	11,1
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	178	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%, setuju saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%, kurang setuju saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja sebanyak 8 orang dengan persentase 17,8% dan tidak setuju saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{178}{225} \times 100\% = 79,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya bekerja dalam

kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja”.

2) Pelayanan kesehatan

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Tempat kerja saya menyediakan obat- obatan apabila saya sakit atau kecelakaan.”

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	17	85	37,8
setuju	4	23	92	51,1
kurang setuju	3	5	15	11,1
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	192	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju tempat kerja saya menyediakan obat- obatan apabila saya sakit atau kecelakaan sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8%, setuju tempat kerja saya menyediakan obat- obatan apabila saya sakit atau kecelakaan sebanyak 23 orang dengan persentase 51,1%, dan kurang setuju tempat kerja saya menyediakan obat- obatan apabila saya sakit atau kecelakaan sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{192}{225} \times 100\% = 85,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “tempat kerja saya menyediakan obat-obatan apabila saya sakit atau kecelakaan”.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.”

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	19	95	42,2
setuju	4	20	80	44,4
kurang setuju	3	6	18	13,3
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	193	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan sebanyak 19 orang dengan persentase 42,2%, setuju saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, dan kurang

setuju saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{193}{225} \times 100\% = 85,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan”.

3) Lingkungan kerja

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja”

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	19	95	42,2
setuju	4	20	80	44,4
kurang setuju	3	6	18	13,3
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	193	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja sebanyak 19 orang dengan persentase 42,2%, setuju hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, kurang setuju hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{193}{225} \times 100\% = 85,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja”

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan”.

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	0	0	0
setuju	4	6	24	13,3
kurang setuju	3	24	72	53,3
tidak setuju	2	15	30	33,3
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	126	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab setuju kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, kurang setuju kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3%, dan tidak setuju kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan sebanyak 15 orang dengan persentase 33,3%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{225} \times 100\% = 56\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 56%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori kurang setuju, artinya bahwa responden kurang setuju terhadap pernyataan “Kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan”.

Tabel 4.14 Hasil Rekapitulasi Dan Rata- Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

No	Instrument Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata- Rata Perindikator
Kondisi Kerja			
1.	Saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental.	65,8%	72,4%
2.	Saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja	79,1%	
Pelayanan Kesehatan			
3.	Tempat kerja saya menyediakan obat- obatan apabila saya sakit atau kecelakaan.	85,3%	85,5%
4.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.	85,8%	
Lingkungan Kerja			
5.	Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat	85,8%	70,9%

No	Instrument Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata- Rata Perindikator
	bekerja.		
6.	Kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan.	56,0%	
RATA- RATA		75,3%	

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh rata- rata skor sebesar 75,3%. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Gammara Design dalam kategori baik terhadap pernyataan- pernyataan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. indikator yang memiliki nilai rata- rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator pelayanan kesehatan dengan persentase sebesar 85,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata- rata terendah terdapat pada lingkungan kerja dengan persentase 70,9%. untuk sub indikator yang memiliki nilai rata- rata tanggapan responden tertinggi yaitu saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan dengan persentase sebesar 85,8%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata- rata tanggapan responden terendah yaitu kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan .dengan persentase sebesar 56,0 %.

Tabel 4.15 Interpretasi Hasil

Rasio efektivitas	Nilai efektivitas	Tingkat capaian
0 -20%		Sangat kurang baik
21- 40%		Kurang baik
41- 60%		Cukup baik
61- 80%	75,3%	Baik
81- 100%		Sangat baik

2. Kinerja Buruh Harian pada PT Gammara Design

Kinerja adalah hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktikan secara konkrit dan dapat diukur, berkenaan dengan kinerja. untuk dapat mengukur kinerja pegawai, digunakan instrumen atau kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel kinerja pegawai sebagaimana yang disebutkan diatas agar mendapatkan gambaran penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut :

1) Kualitas

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh.”

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	16	80	35,6

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
setuju	4	16	64	35,6
kurang setuju	3	8	24	17,8
tidak setuju	2	5	10	11,1
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	178	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%, setuju pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%, kurang setuju pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh sebanyak 8 orang dengan persentase 17,8%. Dan tidak setuju pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{178}{225} \times 100\% = 79,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh”.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja”.

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	20	100	44,4
setuju	4	20	80	44,4
kurang setuju	3	5	15	11,1
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	195	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, setuju pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, dan kurang setuju pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{195}{225} \times 100\% = 86,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja”.

2) Kuantitas

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu mencapai target yang diberikan”.

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	5	25	11,1
setuju	4	9	36	20
kurang setuju	3	18	54	40
tidak setuju	2	13	26	28,9
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	141	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju pegawai mampu mencapai target yang diberikan sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%, setuju pegawai mampu mencapai target yang diberikan sebanyak 9 orang dengan persentase 20%, kurang setuju pegawai mampu mencapai target yang diberikan sebanyak 18 orang dengan persentase 40%, dan tidak setuju pegawai mampu mencapai target yang diberikan sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{141}{225} \times 100\% = 62,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 62,7%. nilai tersebut termasuk dalam kategori kurang setuju, artinya bahwa responden kurang setuju terhadap pernyataan “Pegawai mampu mencapai target yang diberikan”.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja.”.

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	19	95	42,2
setuju	4	20	80	44,4
kurang setuju	3	6	18	13,3
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	193	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja sebanyak 19 orang dengan persentase 42,2%, setuju pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, dan kurang setuju pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{193}{225} \times 100\% = 85,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja”.

3) Efisiensi

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja”.

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	6	30	13,3
setuju	4	9	36	20
kurang setuju	3	22	66	48,9
tidak setuju	2	8	16	17,8
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	148	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, setuju pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja sebanyak 9 orang dengan persentase 20%, kurang setuju pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, dan tidak setuju pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja sebanyak 8 orang dengan persentase 17,8%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{148}{225} \times 100\% = 65,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 65,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori kurang setuju, artinya bahwa responden kurang setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja”.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu memiliki keterampilan teknis”.

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	16	80	35,6
setuju	4	11	44	24,4
kurang setuju	3	13	39	28,9
tidak setuju	2	5	10	11,1
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	173	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju pegawai selalu memiliki keterampilan teknis sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%, setuju pegawai selalu memiliki keterampilan teknis sebanyak 11 orang dengan persentase 24,4%, kurang setuju pegawai selalu memiliki keterampilan teknis sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9%, dan tidak setuju pegawai selalu memiliki keterampilan teknis sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{173}{225} \times 100\% = 76,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu memiliki keterampilan teknis”.

4) Disiplin kerja

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja”

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	21	105	46,7
setuju	4	17	68	37,8
kurang setuju	3	7	21	15,6
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	194	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7%, setuju pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8%, dan kurang setuju pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{194}{225} \times 100\% = 86,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86,2%. nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja”.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan”.

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	7	35	15,6
setuju	4	9	36	20
kurang setuju	3	19	57	42,2
tidak setuju	2	10	20	22,2
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	148	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%, setuju pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan sebanyak 9 orang dengan persentase 20%, kurang setuju pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan sebanyak 19 orang dengan persentase 42,2%, dan tidak setuju pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{148}{225} \times 100\% = 65,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 65,8%. nilai tersebut termasuk dalam kategori kurang setuju, artinya bahwa responden kurang setuju terhadap pernyataan “Pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan”.

5) Inisiatif

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ Pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.”.

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	12	60	26,7
setuju	4	15	60	33,3
kurang setuju	3	13	39	28,9

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
tidak setuju	2	5	10	11,1
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	169	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab sangat setuju pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk sebanyak 12 orang dengan persentase 26,7%, setuju pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk sebanyak 15 orang dengan persentase 33,3%, kurang setuju pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9%, dan tidak setuju pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{169}{225} \times 100\% = 75,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,1%. nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk”.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mampu memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan

keterangan	bobot	jumlah responden	skor total	persentase
sangat setuju	5	0	0	0
setuju	4	6	24	13,3
kurang setuju	3	24	72	53,3
tidak setuju	2	15	30	33,3
sangat tidak setuju	1	0	0	0
jumlah		45	126	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa buruh harian yang menjawab setuju pegawai mampu memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, kurang setuju pegawai mampu memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3%, dan tidak setuju pegawai mampu memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan sebanyak 15 orang dengan persentase 33,3%.

Tanggapan total responden :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{225} \times 100\% = 56\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 56%. nilai tersebut termasuk dalam kategori kurang setuju, artinya bahwa responden kurang setuju terhadap pernyataan “Pegawai mampu memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan”.

Tabel 4.26 Hasil Rekapitulasi Dan Rata- Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Buruh Harian

No	Instrument pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator
Kualitas hasil kerja			
1.	Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh	79,1%	82,9%
2.	Pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	86,7%	
Kuantitas hasil kerja			
3.	Pegawai mampu mencapai target yang diberikan.	62,7%	74,2%
4.	Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja.	85,8%	
Efisiensi			
5.	Pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja	65,8%	71,3%
6.	Pegawai selalu memiliki keterampilan teknis.	76,9%	
Disiplin			
7.	Pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja	86,2%	76,0%
8.	Pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan.	65,8%	
Inisiatif			
9.	Pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk	75,1%	65,5%
10.	Pegawai mampu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.	56,0%	
Rata- Rata		75,4%	

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja buruh harian diperoleh rata- rata skor sebesar 75,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja buruh harian pada PT Gammara Design dalam kategori baik terhadap pernyataan- pernyataan yang berkaitan dengan kinerja buruh harian. indikator yang memiliki nilai rata- rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 82,9%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata- rata terendah terdapat pada inisiatif dengan persentase 65,5%. untuk sub indikator yang memiliki nilai rata- rata tanggapan responden tertinggi yaitu pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja persentase sebesar 86,7%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata- rata tanggapan responden terendah yaitu pegawai mampu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan. dengan persentase sebesar 56,0%.

Tabel 4.27 Interpretasi Hasil

Rasio efektivitas	Nilai efektivitas	Tingkat capaian
0 -20%		Sangat kurang baik
21- 40%		Kurang baik
41- 60%		Cukup baik
61- 80%	75,4%	Baik
81- 100%		Sangat baik

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

4.3.2. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,826	9,148		200	,843
	Keselamatan dan kesehatan kerja	,725	,261	,709	6,597	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel *coefficient* di atas , diketahui konstanta sebesar 1,826 dan koefisien regresi sebesar 0,725. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,826 + 0,725X$$

Dimana :

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi untuk keselamatan dan kesehatan kerja

X = Nilai variabel keselamatan dan kesehatan kerja

Y = Nilai variabel kinerja buruh harian

Berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas dimana koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,725 menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja buruh harian (Y).

4.3.3. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas keselamatan dan kesehatan (X) secara parsial ataupun individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), maka dilakukan uji hipotesis koefisien regresi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji T, sebagai berikut :

Mencari T tabel = $t(a/2) ; n-k-1$

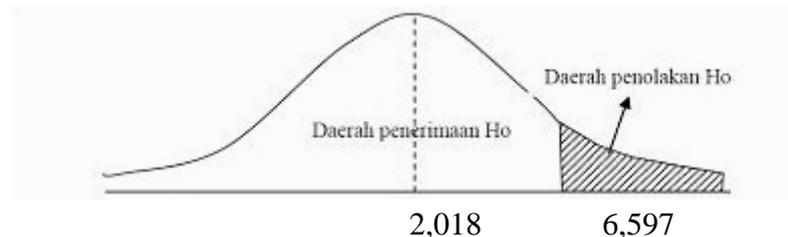
$$a = 5\% = t(0,05/2 ; 45-2-1)$$

$$= 0,025 ;42$$

$$= 2,018$$

$$T \text{ hitung} = 6,597$$

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan t hitung dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel *Coefficients* diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,597 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} 2,018 dan dapat juga dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh harian. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh harian PT Gammara Design terbukti.



Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r square) digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *Independent* yaitu keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel *Dependent* yaitu kinerja buruh harian. Berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS :

Tabel 4.29 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,491	3,535

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja buruh harian

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS 2022

Atau dapat juga ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,709^2 \times 100\% \\ &= 50,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis koefisien determinasi di atas, maka dapat diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi turun naiknya terhadap kinerja buruh harian sebesar 50,0% sedangkan sisanya 50,0% di pengaruhi oleh hal- hal lain yang tidak di teliti.

4.4 Pembahasan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap majunya perusahaan. sumber daya manusia yang baik dan berkualitas perlu ditinjau dari sumber daya manusia yang memiliki susunan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi. dengan adanya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan menerjang kinerja yang baik pula oleh karena itu maka akan terbentuklah suasana kerja yang lebih sehat yang akan berdampak positif pada kegiatan perusahaan. suasana kerja yang sehat akan menciptakan kinerja buruh harian yang baik. pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu perilaku untuk menumbuhkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati semua peraturan yang benar diperusahaan. dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan memajukan prestasi kerja buruh harian, selanjutnya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja semaksimal mungkin maka tujuan perusahaan dapat berhasil.

4.4.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT Gammara Design

PT Gammara Design telah membuat peraturan tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja buruh harian. namun demikian masih banyak buruh harian yang belum mengikuti peraturan- peraturan tentang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang di tentukan oleh PT Gammara Design. berdasarkan survei pendahuluan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang bertugas membangun gedung yang dapat menimbulkan kemampuan berbahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerja pekerjanya. diantaranya apabila pekerja tidak memakai alat pelindung diri helm maka akan menimbulkan cidera pada kepala, pekerja tidak memakai sepatu keselamatan maka akan menimbulkan luka pada kaki, pekerja bekerja di ketinggian tidak memakai *body harness* akan menimbulkan pekerja jatuh, maka dari itu atasan atau mandor harus tegas terhadap buruh harian untuk selalu memakai alat pelindung diri seperti helm, sepatu keselamatan dan *body harness* saat bekerja. untuk mengetahui kondisi keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Gammara Design menurut Kasmir (2018) digunakan indikator kondisi kerja, pelayanan kesehatan, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata- rata tanggapan responden variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 75,3 % dimana rata- rata tersebut berada pada interval (61-80%) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Gammara Design berada dalam kategori baik. dimana pada indikator kondisi kerja diperoleh nilai rata- rata sebesar 72,4%. kondisi kerja yang dimaksud adalah kondisi fisik pekerja saat bekerja yang membuat kondisi kerja yang sehat, selanjutnya pada indikator pelayanan kesehatan diperoleh nilai rata- rata sebesar 85,5%. Pelayanan kesehatan yang dimaksud adalah pekerja mendapat jaminan kesehatan dari perusahaan sehingga pekerja merasa aman saat

bekerja. dan pada indikator lingkungan kerja diperoleh nilai rata- rata sebesar 70,9%. lingkungan kerja yang dimaksud adalah hubungan baik antara atasan dan bawahan serta sesama pekerja saling mengingatkan pentingnya memakai alat pelindung diri saat bekerja.

Dari beberapa rata- rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata- rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator pelayanan kesehatan dengan persentase sebesar 85,5%. dan nilai rata- rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator lingkungan kerja dengan pernyataan yaitu “hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja.” dengan persentase 85,8%. sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata- rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator lingkungan kerja dengan persentase 70,9%. untuk sub indikator yang memiliki rata- rata tanggapan responden terendah yaitu indikator lingkungan kerja dengan pernyataan yaitu “kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan” 56,0 %. dapat dilihat dari tanggapan responden bahwa dalam lingkungan kerja , dimana lingkungan kerja harus saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja yang akan mengurangi kecelakaan saat bekerja dalam menjalankan tugas sehingga bobot pembangunan gedung akan segera tercapai.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja digunakan oleh manajemen untuk mewujudkan suasana kerja yang lebih sehat dan aman yang akan berdampak positif pada hasil kinerja buruh harian.

4.4.2. Kinerja Buruh Harian Pada PT Gammara Design

Kinerja yaitu pandangan kerja dan kepribadian kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, yang memiliki ikatan kuat dengan tujuan strategis perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu perusahaan. Perolehan kinerja buruh harian berkenaan dengan tugas- tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepada buruh harian adalah hasil dari tanggung jawab buruh harian selama saat bekerja. untuk melihat buruh harian PT Gammara Design adalah dengan menggunakan indikator untuk mengukur kinerja buruh harian yaitu : kualitas, kuantitas, efisiensi, disiplin, dan inisiatif.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata- rata tanggapan responden variabel kinerja buruh harian sebesar 75,4%. Dimana rata- rata tersebut berada pada interval (61-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja buruh harian pada PT Gammara Design berada dalam kategori baik. dimana pada indikator kualitas hasil kerja diperoleh nilai rata- rata sebesar 82,9%. Kualitas hasil kerja yang dimaksud adalah pekerja yang memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas tinggi. selanjutnya pada indikator kuantitas hasil kerja diperoleh nilai rata- rata sebesar 74,2%. Kuantitas hasil kerja yang dimaksud adalah perusahaan mengharapkan pekerjanya untuk dapat mencapai jumlah target yang telah ditetapkan. Selanjutnya pada indikator efisiensi diperoleh nilai rata- rata sebesar

71,3%. Efisiensi yang dimaksud adalah buruh harian harus bekerja semaksimal mungkin agar pekerjaan cepat terselesaikan. kemudian pada indikator disiplin diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,0%. Disiplin yang dimaksud adalah buruh harian harus disiplin dari segala aspek dan harus mengikuti peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. dan pada indikator inisiatif diperoleh nilai rata-rata sebesar 65,5%. inisiatif yang dimaksud adalah buruh harian harus berinisiatif apabila ada pekerjaan yang salah harus cepat-cepat diperbaiki tanpa harus diminta oleh mandor.

Dari beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator kualitas hasil kerja dengan persentase sebesar 82,9% dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kualitas hasil kerja dengan pernyataan "Pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja". dengan persentase 86,7%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator inisiatif dengan persentase sebesar 65,5%. dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator inisiatif dengan pernyataan "pegawai mampu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan." dengan persentase yang sama sebesar 56,0%. dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja yang akan membuat perusahaan mencapai bobot yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan kinerja buruh harian dipakai untuk menghitung suatu proses penilaian yang dilaksanakan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang dibebankan kepada buruh harian dan juga sebagai proses untuk menguji seberapa baik buruh harian melakukan pekerjaan mereka dan sangat berguna untuk mengetahui mendiagnosis kesalahan pekerjaan seorang buruh harian dan kesempatan kerja yang adil.

4.4.3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Harian Pada PT Gammara Design

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja buruh harian. melihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang didukung oleh teori menurut Fatoni (2017), manfaat program keselamatan dan kesehatan kerja adalah meningkatnya produktivitas kerja sehingga perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) sebesar 6,597 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 2,018 itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dapat juga dilihat dari signifikasinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh harian PT Gammara Design **terbukti**.

Dalam hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Derita Qurbani (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. dalam penelitian ini diperoleh bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. jika karyawan merasa penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja terlaksana

dengan baik maka karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja maka kinerja yang dirasakan karyawan akan meningkat. hasil penelitian ini juga diperoleh persamaan $Y = 59,476 + 0,6007 x$ yang artinya ada pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uji hipotesis diperoleh nilai signifikan yaitu 5,4114 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,4114 > 1,9822$). sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi sebesar (R^2) sebesar 21,33%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa sebesar 21,33% keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 78,67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja buruh harian memiliki pengaruh dengan kategori kuat. diduga terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja buruh harian, hal ini terjadi karena, selain keselamatan dan kesehatan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja buruh harian. faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Afandi (2018), faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. kondisi keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membuat buruh harian merasa aman dan nyaman dalam bekerja. aman dan nyaman tersebut akan berdampak pada peningkataa kinerja buruh harian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab- bab sebelumnya , maka penietian dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Harian Pada PT Gammara Design.

5.1. Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Berdasarkan hasil nilai analisis deskriptif rata- rata tanggapan responden pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebesar 75,3% hasil ini membuktikan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Gammara Design adalah baik. keadaan tersebut membuktikan bahwa buruh harian PT Gammara Design telah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik ditinjau dari indikator pelayanan kesehatan dengan persentase sebesar 85,5%. seperti tempat kerja sudah menyediakan obat- obatan apabila buruh harian sakit atau kecelakaan dan buruh harian mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan yang merupakan bagian dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Berdasarkan hasil nilai analisis deskriptif rata- rata tanggapan responden pada variabel kinerja yaitu sebesar 75,4% hasil ini membuktikan bahwa kinerja pada PT Gammara Design adalah baik. keadaan tersebut membuktikan bahwa buruh harian PT Gammara Design kinerja baik ditinjau dari indikator kualitas hasil kerja dengan persentase sebesar 82,9%. seperti pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh dan pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja buruh harian pada PT Gammara Design. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,725 dengan t_{hitung} sebesar 6,597 lebih besar dari t_{tabel} 2,018 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan berdasarkan hasil koefisien determinasi besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,709 dan *R Square* sebesar 0,503. Hal ini keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi turun naiknya terhadap kinerja buruh harian sebesar 50,0% sedangkan sisanya 50,0% di pengaruhi oleh hal- hal lain yang tidak di teliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, indikator yang rendah yaitu tentang lingkungan kerja dengan persentase sebesar 70,9%. oleh karena itu, perusahaan harus mengeluarkan sanksi jika buruh harian ini tidak menggunakan alat pelindung diri agar kecelakaan dapat diminimalkan dan perusahaan harus menyediakan tempat khusus untuk penyimpanan bahan- bahan material yang bersifat tajam dilingkungan kerja, agar menciptakan rasa aman dan nyaman saat buruh harian bekerja.
2. Tanggapan responden mengenai kinerja buruh harian, indikator yang rendah yaitu tentang inisiatif dengan persentase sebesar 65,5%. maka dari itu, diharapkan didalam perusahaan harus mempunyai tim kerja yang solid jika buruh harian tidak masuk, buruh harian lain bisa menggantikannya sesuai dengan pekerjaannya dan kualitas pekerjaannya sehingga tercapai kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh harian PT. Gammara Design, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan lagi penerapan keselamatan dan kesehatan dilingkungan proyek dan buruh harian lebih disiplin untuk memakai alat pelindung diri saat bekerja, untuk peneliti lain lebih bisa mengamati variabel- variabel diluar keselamatan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi kinerja buruh harian dan memperbesar jangkauan penelitian dengan meneruskan jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja buruh harian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____ (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Edisi ke lima belas. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi ke sembilan. Semarang: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Harjono. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Proyek di PT. Nana Yamano Teknik, jurnal teknik sipil [online] vol. 4 (2). pp.1-12.
<http://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/DeTeksi/article/view/208/186>
 [diakses 17, februari, 2022].
- (Kourouw, p., et al. 2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), [online] vol 9 (3), pp. 25- 34.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/25126> [diakses 10, oktober, 2021].
- Lutviani, M., et al. (2019). Analisis Triz (Studi Kasus: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Belawan Indah). Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A), [online] vol. 8 (1), pp. 7– 11.
https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triz_k3 [diakses 10, oktober, 2021].
- Mathis, R. L., et al. (2015). Human Resource Management Essential Perspectives : Edisi Tujuh : South- Westren Cengage Learning.

- Mathis, R. And Jackson, J. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Erlangga.
- Nugraha, H. & Yulia, L. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Jurnal Ilmiah Manajemen, [online] vol10 (2), pp. 93-101.
- <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/43> [diakses 04, oktober, 2021].
- (Qurbani & Selviyana,2018). Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, [online] vol. 1 (3), pp. 110 – 129. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/6311>[diakses 27, September, 2021].
- Robbins, S. And Judge, T. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sucipto, C. (2017). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Edisi Pertama. Yogyakarta : Penerbit Gosyen Publishing.
- Suwardi. & Daryanto. (2018). Pedoman Praktis K3LH. Yogyakarta : penerbit Gava media.
- Sinambela, L. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi. Bandung : Penerbit Reflika Aditama.
- Sugiono. (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.
- _____ (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.
- Tegar, N. (2019). Manajemen Sdm Dan Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Quadrant.

Wirawan. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alya Dzakiyyah
Alamat : Jl. Sukabakti RT 03/ RW 02 Kel. Sukawening Kec.
Dramaga, Kabupaten Bogor

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 08 April 1998

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SD Islam Annur
- SMP : SMP Al Ghazaly
- SMA : SMK Kesehatan Bina Husada
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, September 2022

Peneliti,

(Alya Dzakiyyah)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian

Surat Keterangan Penelitian

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

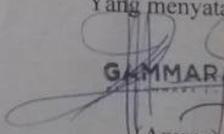
Nama : Alya Dzakiyyah (L/P*)
Nomor Mahasiswa : 021117161
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi Perusahaan yang akan saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak Perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/ observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan/ instansi yang menerima :

Nama : Anwar
Jabatan : Project Manager
Nama Perusahaan : PT. Gammara Design
Alamat Perusahaan : The Icon Business Park C1, Bsd City
Judul Penelitian : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Harian Pada PT. Gammara Design.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 22 Juli 2022
Yang menyatakan

GAMMARA DESIGN
(Anwar)



Lampiran 2. Surat Pernyataan Penelitian



Universitas Pakuan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bank Digital "Terakreditasi"

Jl. Pakuan P.O. Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314911 (Hunting)

Nomor : 809 /WD.1/FEB-UP/VIII/2022 02 Agustus 2022
 Lampiran :
 Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data
 Kepada : Yth. Pimpinan.
 PT. GAMMARA DESIGN
 (Bapak Anwar, Project Manager)
 The Icon Business Park C1, Bsd City.

Dengan hormat

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Alya Dzakiyyah
 NPM : 021117161
 Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

a.n. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :
 Yth. Bapak Dekan FEB – UP (Sebagai Laporan).

Website : <https://feb.unpak.ac.id/> e-mail : febkekonomi@unpak.ac.id

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

2. Usia

a. < 20 tahun

c. 31- 40 tahun

e. > 51

tahun

b. 21- 30 tahun

d. 41- 50 tahun

3. Lama bekerja

a. 1- 3 bulan

c. 7- 9 bulan

b. 4-6 bulan

d. 10- 12 bulan

II. Petunjuk Pengisian

1. Bapak menjawab pertanyaan dengan sejujur- jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihan jawaban dengan memberikan tanda checklisht (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan parameter sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

3. Dimohon menjawab seluruh pertanyaan yang ada
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner

Pernyataan Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

No	Instrumen pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA					
Kondisi Kerja						
1.	Saya bekerja tidak dalam kondisi lelah.					
2.	Saya memasuki lapangan kerja sudah siap baik fisik maupun mental.					
3.	Saya bekerja dalam kondisi tidak sakit saat sudah dilapangan kerja					
Pelayanan Kesehatan						
4.	Tempat kerja saya menyediakan obat-obatan apabila saya sakit atau kecelakaan.					
5.	Pegawai yang sakit atau kecelakaan kerja akan dirujuk ke pelayanan kesehatan					
6.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.					
Lingkungan Kerja						
7.	Pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja karena perusahaan menyediakan alat pelindung diri					
8.	Hubungan atasan dengan bawahan berlangsung baik dan saling mengingatkan untuk selalu memakai alat pelindung diri saat bekerja					
9.	Kondisi lingkungan kerja saya banyak benda tajam yang akan mengganggu keselamatan.					

Pernyataan Variabel Y (Kinerja Buruh Harian)

No	Instrumen pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	KINERJA BURUH HARIAN					
Kualitas						
1.	Pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh					
2.	Pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
3.	Pegawai selalu bekerja dengan cepat dan cekatan.					
Kuanlitas						
4.	Pegawai mampu mencapai target yang diberikan.					
5.	Pegawai selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di proyek					
6.	Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja.					
Efesiensi						
7.	Pegawai selalu menggunakan waktu dengan efisien saat bekerja					
8.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
9.	Pegawai selalu memiliki keterampilan teknis					
Disiplin						
10.	Pegawai selalu disiplin datang tepat waktu saat bekerja					
11.	Pegawai dapat menerima sanksi jika melakukan kesalahan					
12.	Pegawai selalu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku					
Inisiatif						
13.	Pegawai selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.					
14.	Pegawai mampu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.					
15.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 4. Jawaban Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan									Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
1	3	2	4	5	4	3	4	5	3	33
2	3	3	5	5	4	5	4	5	3	37
3	2	3	5	4	5	4	4	4	2	33
4	3	4	5	4	5	4	5	4	2	36
5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	37
6	4	5	4	4	4	5	5	5	3	39
7	4	3	5	4	5	5	4	5	3	38
8	2	3	4	5	5	4	5	4	2	34
9	4	3	5	5	4	4	5	4	2	36
10	4	5	4	4	4	5	4	3	4	37
11	3	2	4	4	5	5	5	4	3	35
12	3	3	5	5	5	4	5	4	3	37
13	3	3	5	4	4	4	3	5	4	35
14	3	4	5	4	4	5	4	5	3	37
15	3	4	3	5	5	5	4	3	3	35
16	4	3	3	5	5	3	5	4	2	34
17	4	3	4	5	4	4	5	4	2	35
18	4	2	4	4	5	4	3	5	3	34
19	2	3	4	4	5	5	4	5	3	35
20	3	4	3	3	4	5	4	3	4	33
21	3	3	5	4	4	4	5	4	3	35
22	3	3	5	4	3	4	5	4	3	34
23	3	5	5	5	4	5	5	5	4	41
24	3	4	3	5	4	5	4	5	3	36
25	4	3	3	3	5	4	4	4	3	33
26	2	2	4	4	5	4	5	4	2	32
27	3	3	4	4	3	3	5	3	2	30
28	3	4	4	4	5	4	3	4	3	34
29	3	3	5	5	5	4	4	4	3	36
30	4	2	5	5	4	5	4	5	2	36
31	4	3	3	4	4	5	5	5	2	35
32	4	5	2	4	5	3	5	3	3	34
33	3	5	4	4	5	5	4	5	3	38
34	3	2	4	3	3	5	4	5	4	33
35	3	4	2	4	4	4	5	4	3	33
36	4	3	2	4	4	4	5	4	3	33

No	Pernyataan									Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
37	4	2	5	5	3	3	4	5	2	33
38	3	4	5	5	4	5	4	5	2	37
39	4	3	5	4	4	5	4	4	3	36
40	4	3	2	4	5	4	5	4	3	34
41	4	3	2	4	5	4	5	5	2	34
42	3	4	4	3	4	5	5	5	2	35
43	2	3	4	5	4	5	4	4	3	34
44	2	3	3	5	5	4	4	4	3	33
45	4	2	3	3	5	4	5	5	2	33

Lampiran 5. Jawaban Kuesioner Kinerja Buruh Harian

No	Pernyataan															TOTAL
	Y 1	Y 2	Y 3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1.	4	4	5	2	5	3	2	5	4	5	2	5	3	3	5	57
2.	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	65
3.	5	4	4	2	4	4	3	3	5	4	3	4	5	2	4	56
4.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	62
5.	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	65
6.	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	65
7.	5	4	4	2	4	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	60
8.	4	4	5	3	3	4	3	3	5	4	2	4	4	2	4	54
9.	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	2	5	5	2	5	63
10.	4	5	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	66
11.	4	3	4	2	4	5	2	5	4	4	2	4	4	3	3	53
12.	5	4	4	2	4	4	3	5	5	4	3	4	5	3	3	58
13.	5	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	56
14.	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	68
15.	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	3	5	61
16.	3	3	4	2	4	3	3	5	3	4	3	3	3	2	5	50
17.	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	4	2	4	55
18.	4	5	5	2	4	4	2	4	4	5	2	5	4	3	4	57
19.	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	5	60
20.	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	58
21.	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	3	61
22.	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	62
23.	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	66
24.	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	5	58
25.	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	3	5	59
26.	4	5	4	2	3	4	2	4	4	5	5	5	5	2	3	57
27.	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	52
28.	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	63
29.	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	5	63
30.	5	5	4	2	5	5	2	3	5	3	2	5	5	2	5	58
31.	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	5	3	2	3	54
32.	2	4	5	5	3	3	5	4	2	4	2	3	2	3	5	52
33.	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	68
34.	4	3	3	2	4	5	2	5	4	5	2	4	3	4	4	54
35.	2	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	5	2	3	4	53
36.	2	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	5	2	3	3	51
37.	5	5	4	2	4	3	2	5	5	4	2	4	3	2	4	54
38.	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	2	4	62

No	Pernyataan															TOTAL
	Y 1	Y 2	Y 3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
39.	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	60
40.	2	4	5	3	3	4	3	5	2	5	3	5	2	3	4	53
41.	2	3	4	3	4	4	3	5	2	4	3	5	2	2	5	51
42.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	62
43.	4	5	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	59
44.	3	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	3	4	57
45.	3	4	3	2	4	4	2	5	3	4	2	5	3	2	5	51

Lampiran 6. Hasil Uji Statistik

X1

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	13,3	13,3	13,3
	KURANG SETUJU	21	46,7	46,7	60,0
	SETUJU	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	8	17,8	17,8	17,8
	KURANG SETUJU	22	48,9	48,9	66,7
	SETUJU	9	20,0	20,0	86,7
	SANGAT SETUJU	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X3

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	11,1	11,1	11,1
	KURANG SETUJU	8	17,8	17,8	28,9
	SETUJU	16	35,6	35,6	64,4
	SANGAT SETUJU	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X4

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	23	51,1	51,1	62,2
	SANGAT SETUJU	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X5

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	8,9	8,9	8,9
	SETUJU	21	46,7	46,7	55,6
	SANGAT SETUJU	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X6

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	13,3	13,3	13,3
	SETUJU	20	44,4	44,4	57,8
	SANGAT SETUJU	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X7

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	6,7	6,7	6,7
	SETUJU	20	44,4	44,4	51,1
	SANGAT SETUJU	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X8

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	13,3	13,3	13,3
	SETUJU	20	44,4	44,4	57,8
	SANGAT SETUJU	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X9

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	15	33,3	33,3	33,3
	KURANG SETUJU	24	53,3	53,3	86,7
	SETUJU	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	2,2	2,2	2,2
	32	1	2,2	2,2	4,4
	33	10	22,2	22,2	26,7
	34	9	20,0	20,0	46,7
	35	8	17,8	17,8	64,4
	36	6	13,3	13,3	77,8
	37	6	13,3	13,3	91,1
	38	2	4,4	4,4	95,6
	39	1	2,2	2,2	97,8
	41	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	11,1	11,1	11,1
	KURANG SETUJU	8	17,8	17,8	28,9
	SETUJU	16	35,6	35,6	64,4
	SANGAT SETUJU	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y2

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	20	44,4	44,4	55,6
	SANGAT SETUJU	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y3

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	13,3	13,3	13,3
	SETUJU	19	42,2	42,2	55,6
	SANGAT SETUJU	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y4

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	13	28,9	28,9	28,9
	KURANG SETUJU	18	40,0	40,0	68,9
	SETUJU	9	20,0	20,0	88,9
	SANGAT SETUJU	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y5

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	20,0	20,0	20,0
	SETUJU	21	46,7	46,7	66,7
	SANGAT SETUJU	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y6

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	13,3	13,3	13,3
	SETUJU	20	44,4	44,4	57,8
	SANGAT SETUJU	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y7

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	8	17,8	17,8	17,8
	KURANG SETUJU	22	48,9	48,9	66,7
	SETUJU	9	20,0	20,0	86,7
	SANGAT SETUJU	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y8

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	18	40,0	40,0	51,1
	SANGAT SETUJU	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y9

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	11,1	11,1	11,1
	KURANG SETUJU	13	28,9	28,9	40,0
	SETUJU	11	24,4	24,4	64,4
	SANGAT SETUJU	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y10

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	15,6	15,6	15,6
	SETUJU	17	37,8	37,8	53,3
	SANGAT SETUJU	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y11

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	10	22,2	22,2	22,2
	KURANG SETUJU	19	42,2	42,2	64,4
	SETUJU	9	20,0	20,0	84,4
	SANGAT SETUJU	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y12

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	11,1	11,1	11,1
	SETUJU	20	44,4	44,4	55,6
	SANGAT SETUJU	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y13

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	11,1	11,1	11,1
	KURANG SETUJU	13	28,9	28,9	40,0
	SETUJU	15	33,3	33,3	73,3
	SANGAT SETUJU	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y14

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	15	33,3	33,3	33,3
	KURANG SETUJU	24	53,3	53,3	86,7
	SETUJU	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y15

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	15,6	15,6	15,6
	SETUJU	19	42,2	42,2	57,8
	SANGAT SETUJU	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

KINERJA BURUH HARIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	1	2,2	2,2	2,2
	51	3	6,7	6,7	8,9
	52	2	4,4	4,4	13,3
	53	3	6,7	6,7	20,0
	54	4	8,9	8,9	28,9
	55	1	2,2	2,2	31,1
	56	2	4,4	4,4	35,6
	57	4	8,9	8,9	44,4
	58	4	8,9	8,9	53,3
	59	2	4,4	4,4	57,8
	60	3	6,7	6,7	64,4
	61	2	4,4	4,4	68,9
	62	4	8,9	8,9	77,8
	63	3	6,7	6,7	84,4
	65	3	6,7	6,7	91,1
	66	2	4,4	4,4	95,6
	68	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 7. R tabel

Tabel r untuk $df = 1- 50$ Tabel r untuk $df = 51 - 100$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432