

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAVE HOTEL KUTA KARTIKA PLAZA

Muhammad Choirulloh¹, Ni Ketut Dewi Irwanti², Ni Nyoman Ardani³

^{1,2,3}Universitas Triatma Mulya

Email: ¹muhammadchoirul43@gmail.com

Abstract

Employee performance is one of the things that need to be considered in a company or organization, because it can affect work discipline and safety. Occupational health in a company. The problem raised in this study is whether occupational health safety (X1) affects employee performance at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza, whether work discipline (X2) affects employee performance (Y) at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. whether occupational health safety and work discipline affect employee performance at the Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. How big is the influence of occupational health safety and work discipline on employee performance at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza and which independent variable has the most dominant influence on employee performance at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. The population in this study amounted to 32 people. The data analysis technique used is descriptive analysis technique, validity test, reliability test, classical assumption test of multiple linear regression analysis, coefficient of determination, F test, and T test. The results of the analysis show the regression model $Y = 0.988 + 0.279X_1 + 1.081X_2$. The conclusions obtained are occupational health safety (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza which shows b_1X_1 which is positive. Work discipline (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza, this can be seen in the positive b_2X_2 coefficient. If Occupational Safety and Health (X1) and Work Discipline (X2) are jointly increased by one unit, then Employee Performance will increase by 1.360 (0.279 + 1.081) units. This shows that Occupational Safety and Health (X1), and Work Discipline (X2) have an effect on Employee Performance (Y) at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. The magnitude of the influence of Occupational Safety and Health (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza is 59.2% while the remaining 40.8% is explained by other variables not examined in this study. The independent variable that has a dominant influence on employee performance can be seen in the Standardized Coefficients Beta value is the occupational health safety variable (X1) which is 0.292 while the work discipline variable (X2) is 0.594.

Keywords: occupational health safety, work discipline, performance.

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik disebabkan oleh tidak mampunya beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah salah satu faktor penting yang turut menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas serta semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting bagi keberhasilan

suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset penting yang utama dalam suatu perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumberdaya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien guna meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menandakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Dalam setiap organisasi atau perusahaan manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, suatu organisasi atau perusahaan tidak akan pernah bisa mencapai tujuannya.

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh oleh para karyawan perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Dalam menilai kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja. Menurut Ismariana (2015) keselamatan, kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya pencegahan dan penyakit akibat kerja yang memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang sehat, aman dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Kesimpulan dari menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan diharapkan dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja melalui penerapan syarat-syarat K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) oleh pimpinan ataupun karyawan dengan mengembangkan kemampuan identifikasi bahaya dan menerapkan perilaku dan budaya kerja yang aman.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa ketenagakerjaan yang membahas tentang melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan kenyamanan kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam dunia industri pariwisata, kesehatan dan keselamatan kerja juga sangat di perlukan khususnya pada suatu akomodasi perhotelan. Karena seluruh karyawan di hotel harus benar-benar di perhatikan baik dari segi keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya demi menjaga kelancaran operasional hotel setiap hari. Setiap karyawan sangatlah rentan terhadap kecelakaan kerja karena memiliki pekerjaan yang sangat membahayakan apabila karyawan hotel tersebut tidak mengetahui prosedur-prosedur pekerjaan, maka akan beresiko terjadinya kecelakaan kerja misalnya, terjatuh, tertimpa, tersetrum, terkena penyakit akibat debu, zat kimia beracun dan lain-lain. Menurut

Buntarto (2015), keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Resiko keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek dan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik yang terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Fave Hotel Kuta Kartika Plaza merupakan salah satu akomodasi yang berlokasi di kawasan Kuta, Badung, Bali yang mempekerjakan karyawan dengan jumlah sebanyak 32 orang, tentunya keselamatan kesehatan kerja (K3) sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Berdasarkan hasil observasi serta wawancara dengan *human resouerces development* (HRD) Fave Hotel Kuta Kartika Plaza Ibu Niluh Budiasri, pada faktanya tingkat kecelakaan kerja pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza khususnya masih tinggi, hal ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang melalaikan keselamatan kerja mereka dengan tidak memakai alat pelindung diri pada saat melakukan pekerjaan. Pelanggaran lainnya adalah penggunaan alat kerja yang tidak sesuai oleh fungsinya. Selain itu masih sering ditemukan pelanggaran individu seperti karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan dan melakukan pekerjaan lain yang bukan tugas dan wewenangnya tanpa mengetahui prosedur yang sebenarnya.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Handoko (2014:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini berarti disiplin menjadi acuan bagi organisasi dalam menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

Tingkat absensi karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza dalam kurun waktu satu tahun terakhir mengalami penurunan yang disebabkan oleh keterlambatan hingga mencapai total 61 kali. Jumlah keterlambatan yang paling tertinggi yaitu pada bulan juni hingga mencapai 9 kali. Kemudian pada tabel keterangan sakit terdapat 37 orang dan izin mencapai 32 orang selama satu tahun. Melihat hal tersebut maka kedisiplinan karyawan pada FaveHotel Kuta Kartika Plaza harus terus ditingkatkan karena kesadaran akan disiplin dalam bekerja ini yang dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Melihat kondisi lapangan diatas maka penulis mencoba mengangkat masalah ini kedalam penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui besar pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan berpengaruh antara Keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

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, 2012:10). Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi didalamnya. Fungsi tersebut meliputi perencanaan (*human resource planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan dan pemberhentian (*separation*) (Hasibuan, 2012:21).

Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu tujuan untuk membangkitkan, menumbuhkan, mendorong, serta mengusahakan kinerja dalam suatu organisasi. Menurutnya, usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang sedang menjadi kewajibannya dilakukan dengan pelatihan tenaga kerja (Hutajulu & Supriyanto, 2013).

Kinerja Karyawan

Menurut Siagian, (2014) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengikuti prestasi kerja.

Kinerja berasal dari kata job performance atau Actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya pencegahan dan penyakit akibat kerja yang memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang sehat, aman dan sejahtera, serta efisien dan produktif.

Menurut Sinambela (2017:365) “Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan, kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek”.

Disiplin Kerja

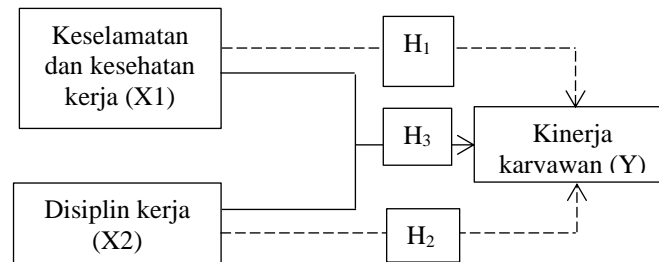
Disiplin kerja Menurut Stoner (2012: 309), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya. Sedangkan, Menurut Mathis (2013: 228), disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

METODE PENELITIAN

Data Kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti jumlah karyawan dan data hasil penyebaran kuisioner yang berhubungan langsung dengan keselamatan, kesehatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Data kualitatif adalah data yang bersifat keterangan yang dapat memberikan gambaran permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Seperti informasi hotel, jumlah kecelakaan kerja dan jenis kecelakaan kerja yang terjadi pada

Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung tentang objek yang akan diteliti pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung kepada pimpinan perusahaan dan karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara melihat catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi angket atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Alat yang digunakan untuk mengukur adalah Skala Likert dengan menggunakan rentang nilai 1 sampai 5 yang diberi skor sebagai berikut (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju). Menurut Sugiyono (2017).

Menurut Sugiyono (2017:142) mengatakan bahwa *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang, *total sampling* disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari uraian diatas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 32 orang karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah diadakan tabulasi data, maka langkah-langkah selanjutnya dapat dilakukan dengan teknik analisis statistik menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social (SPSS)* versi 24 akan dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1
Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah, 2022

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.
- H₂: Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.
- H₃: Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza

HASIL PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil uji Validitas di atas 0,30. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach's alpha lebih besar dari standar alpha sebesar 0,600, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel dalam daftar pertanyaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik ini, dapat dilihat hasil uji normalitas data dengan menggunakan statistik kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini probabilitasnya $\geq 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan kurang dari 10 dan koefisien tolerance yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 untuk setiap variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi ganda (multikolinearitas) antar variabel independen, oleh karena itu asumsi multikolinearitas telah terpenuhi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi yang dihasilkan pada semua variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, oleh karena itu asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a				
	B	Std. B	t	Sig.
1 (Constant)	0,988		0,301	0,766
X1	0,279	0,292	2,209	0,035
X2	1,081	0,592	4,489	0,000

$$Y = 0,988 + 0,279X_1 + 1,081X_2$$

$$F \text{ hitung} = 21,004$$

$$F \text{ tabel} = 3,32$$

$$t \text{ tabel} = 2,045$$

$$R^2 = 0,592$$

a. Dependent Variable: Y

Uji t

Hasil uji t variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,209$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,045$ ($2,209 > 2,045$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), ini berarti terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.

Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,489$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,045$ ($4,489 > 2,045$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), ini berarti terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.

Uji F

Menunjukkan hasil nilai $F_{hitung} = 21,004 > F_{tabel} = 3.32$ dengan sig. $F = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis H_1 , dan memiliki pengaruh yang signifikan. Ini memiliki arti secara statistik bahwa data yang digunakan membuktikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,592 \times 100\% \\ &= 59,2\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza sebesar 59,2% sedangkan sisanya 40,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Standardized Coefficients Beta

Berdasarkan penelitian ini, didapatkan nilai *Coefficient Beta* variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (X_1) sebesar 0,292 dan variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,594 dan hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_2) lebih Dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hasil analisis dan semua pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji T diperoleh nilai probabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja = $0,035 < 0,05$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Berdasarkan Uji T diperoleh nilai probabilitas Disiplin Kerja = $0,000 < 0,05$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai probabilitas (Sig.F change) = 0,000. Karena nilai sig.f change $0,000 < 0,05$, artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil penelitian uji Determinasi R Square 0,592 berarti hubungan antara keselamatan, kesehatan kerja (X_3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza 59,2% sedangkan 40,8% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Berdasarkan Hasil uji koefisien beta variabel yang paling dominan antara keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil nilai beta sebesar 0,594.

Saran

Berdasarkan semua pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Pihak Fave Hotel Kuta Kartika Plaza dan karyawan diharapkan sangat memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza diharapkan mampu menerapkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.

DAFTAR PUSTAKA

- Buntarto. 2015. Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hakim, Irfan. 2016, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 02, No. 02, Desember 2016.
- Handoko T Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua. Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). TINJAUAN PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. INALUM KABUPATEN BATUBARA. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Ismariana, P., Hidayat, W., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada PT Apac Inti Corpora. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 147-157.
- Mangkunegara, A. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bnadung: PT.Refika Aditama
- Muhsin, 2015, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 02, No. 02, Juni 2015.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Sinambela. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, James A.F. 2012. Management. Jilid I (Edisi 6). Jakarta: Penerbit: Prehalindo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Zamharir, M. 2012, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Panca Surya Agrindo Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 04, No. 02, Agustus 2012.