

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu variabel yang sangat penting yang dapat menentukan hidup matinya sebuah organisasi dan perusahaan. Apabila sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tersebut bermoral baik, disiplin, loyal dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi, dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi atau perusahaan. Karena keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh manusia itu sendiri hal ini sangat berkaitan dengan pengembangan keselamatan dan kesehatan karyawan, kedisiplinan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (4:2015) Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sedarmayanti (3:2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Hal ini dimaksudkan agar manajemen sumber daya manusia dapat mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti (8:2018) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sdm untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan, Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan,

mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi, menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi, membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dalam memperhatikan aspek sumber daya manusia, menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan. Perusahaan selalu berusaha agar meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi, disiplin dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dalam hal ini kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur perusahaan untuk menentukan apakah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki kualitas yang baik atau masih perlu usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Adapun pengertian kinerja menurut Mangkunegara (67:2011) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan perusahaan akan menjadi lebih baik apabila kinerja karyawan sudah baik. Lebih lanjut kinerja menurut Suharyadi (147: 2013) kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dalam uraian tersebut terdapat indikasi yang menjadi faktor peningkatan kinerja karyawan, dimana indikasi tersebut dapat diterapkan oleh perusahaan.

Sama halnya dengan yang diterapkan oleh PT. Kasomalang Cipta Perkasa yang dikenal dengan KCP sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu andesit yang menurut karyawannya untuk memiliki kinerja yang sangat baik dalam bidang pekerjaannya masing-masing PT. Kasomalang Cipta perkasa melakukan berbagai untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti dalam pemanfaatan peralatan kerja, penambahan waktu jam kerja apabila dibutuhkan dan perencanaan peningkatan target perusahaan. Namun hal tersebut dirasa belum maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kasomalang cipta perkasa sebab perusahaan diduga belum memberikan pendekatan secara optimal terhadap aspek keinginan, kebutuhan dan harapan karyawan untuk

meningkatkan kinerja karyawan kepada organisasi sehingga tingkat kinerja karyawan pun menurun dan target perusahaan sulit untuk dicapai. Berikut adalah tabel pencapaian target di PT. Kasomalang Cipta Perkasa pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Pencapaian Target PT. Kasomalang Cipta Perkasa

No	Kegiatan	Sat	Target Tahun 2020	Realisasi Tahun 2020	
1.	Batuan diolah	Ton	144.000	118.750	
2.	Produksi	Ton	132.480	109.250	
3.	Spesifikasi Produk				
	a.	Abu Batu	40%	52.992	43.700
	b.	Screening	20%	26.496	21.850
	c.	Split 20 mm	20%	26.496	21.850
	d.	Split 22mm	20%	26.496	21.850

Sumber: Target dan realisasi tahunan (2021)

Dari tabel diatas 1.1 dapat dilihat bahwa target perusahaan belum sepenuhnya tercapai dengan baik, hal ini ditandai dengan realisasi pada tahun 2020 hanya sebesar 82% dari total target. Dalam hal ini pencapaian perusahaan yang belum sepenuhnya tercapai dengan maksimal diduga karena kinerja karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan tugas dalam memenuhi harapan perusahaan. Diperkuat dari hasil pra survey mengenai kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti dan dibagikan kepada 35 responden di PT. Kasomalang Cipta Perkasa. Berikut tabel pra survei mengenai kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Total Persentase
		SS	S	CS	TS	STS		
Kualitas Kerja								
1.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik	11%	14%	32%	43%	0%	35	100%
Kuantitas Kerja								
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai	17%	26%	43%	14%	0%	35	100%
3.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan	3%	14%	23%	49%	11%	35	100%
Kerja Sama								
4.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0%	28%	49%	23%	0%	35	100%
Inisiatif								
5.	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diminta dahulu oleh atasan	26%	23%	17%	34%	0%	35	100%
Tanggung jawab								

6.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan				51%	0%	35	100%
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya				20%	8%	35	100%

Sumber: Diolah oleh Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pra survey dengan dengan empat indikator Kinerja Karyawan yaitu kualitas kuantitas kerja, kerjasama yang telah disebar kepada 35 karyawan, diperoleh bahwa di PT. Kasomalang Cipta Perkasa kondisinya belum cukup baik, karyawan berusaha menghasilkan kerja yang baik, tidak fokus dalam menyelesaikan tugas, selain itu diperkuat karyawan melakukan pekerjaan diminta dahulu oleh atasan dan karyawan menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas timbul dugaan bahwa karyawan PT. Kasomalang Cipta Perkasa kurang memaksimalkan kinerjanya untuk perusahaan, dengan demikian untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sebuah upaya peningkatan akan hal tersebut untuk mendukung keberlangsungan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan akan efektif apabila didukung dengan program keselamatan kesehatan karyawan dan kedisiplinan. Menurut Mangkunegara (2012:4) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah adanya faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Keselamatan kerja merupakan suatu masalah penting yang dihadapi dalam setiap proses operasional organisasi karena menyangkut keselamatan seluruh pekerja seperti yang dikemukakan Swasto (2017:107) Keselamatan Kesehatan kerja (K3) menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap

kemungkinan adanya bahaya, kesehatan fisik dan mental yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai banyak pengaruh terhadap faktor organisasi dan perusahaan, seluruh karyawan harus mengetahui standar K3 agar tidak terjadi hal-hal negatif yang akan terjadi, terjadinya kecelakaan banyak diakibatkan oleh kecerobohan dan penyakit yang diderita oleh karyawan karena pada saat bekerja tidak memenuhi standar K3 yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan terhambat dan jumlah hari kerja yang hilang, oleh karena itu perusahaan penting menerapkan program K3 agar Kinerja karyawan dapat meningkat.

Sama halnya dengan perusahaan lain yang memiliki beragam program kerja untuk meningkatkan hal tersebut. PT. Kasomalang Cipta Perkasa juga mempunyai program meningkatkan kinerja salah satunya adalah program keselamatan kesehatan kerja (K3) untuk seluruh karyawan. Keselamatan kesehatan kerja menjadi sebuah kewajiban untuk diterapkan di perusahaan ini sebab PT. Kasomalang Cipta Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu dimana hampir 90% karyawannya berhubungan langsung di area lingkungan bebatuan.

Dalam pasal 86 UU No.13 tahun 2003 dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Pasal tersebut menegaskan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Ada pula Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang ruang lingkupnya meliputi lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*Zero accident*). Penerapan konsep perlu diperhatikan bahwa undang-undang menerapkan konsep kecelakaan kerja nihil (*Zero accident*) yang berarti sebisa mungkin tidak ada kecelakaan yang terjadi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Karena dengan adanya program

keselamatan kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan baik secara jasmani maupun rohani. Karena akan meminimalisir karyawan tidak masuk bekerja apabila bekerja dengan lingkungan yang lebih aman, nyaman dan layak. Seperti pada PT. Kasomalang Cipta Perkasa pun sekiranya penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) belum sepenuhnya disadari dan diterapkan oleh karyawan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan sehari-hari di lingkungan kerja yang cukup berbahaya untuk karyawan tersebut. Berikut adalah data kecelakaan kerja di PT. Kasomalang Cipta Perkasa.

Tabel 1.3
Data Angka Kecelakaan Kerja di PT.Kasomalang Cipta Perkasa periode 2018-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Luka berat	Luka ringan	Jumlah kecelakaan	Persentase
2018	45	6	5	11	24%
2019	45	5	7	12	27%
2020	45	10	6	16	36%

Sumber: Data kecelakaan, arsip bagian urusan K3 (2020)

Dilihat dari tabel 1.3, kecelakaan kerja di PT. Kasomalang Cipta Perkasa mengalami kenaikan selama 3 tahun sebanyak 36% di tahun 2020 dari tahun 2019 yang hanya sebesar 27% dan di tahun 2018 sebesar 24% ini dapat menunjukkan bahwa penerapan program Keselamatan Kesehatan (K3) belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan itu sendiri.

Adapun yang dilakukan oleh peneliti yaitu melakukan pra survei mengenai Keselamatan Kesehatan (K3) di PT. Kasomalang Cipta Perkasa kepada 35 orang responden yang melakukan pekerjaan di lapangan untuk mengetahui lebih lanjut sejauh mana kesadaran karyawan akan pentingnya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dalam pekerjaannya sehari-hari. Berikut adalah tabel pra penelitian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Jumlah	Total persentase
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Lingkungan kerja dalam kondisi aman	11%	20%	43%	26%	0%	35	100%
2.	Peralatan yang berbahaya diberi tanda yang sangat jelas	0%	6%	25%	69%	0%	35	100%
3.	Terkadang saya tidak menggunakan alat pelindung diri	13%	48%	24%	15%	0%	35	100%
4.	Perusahaan rutin memberikan pelatihan untuk bertindak dengan aman dalam bekerja	3%	11%	40%	46%	0%	35	100%
5.	Perusahaan rutin melakukan pengecekan terhadap mesin dengan potensi bahaya	14%	31%	24%	31%	0%	35	100%

Sumber: Diolah oleh Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pra survey keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah disebar kepada 35 orang karyawan. Karyawan terkadang tidak menggunakan alat pelindung diri kemudian didukung dengan peralatan tidak diberi tanda sangat jelas, dan perusahaan tidak rutin memberikan pelatihan untuk bertindak dengan aman dalam bekerja, selain itu diperkuat dengan perusahaan tidak rutin melakukan pengecekan terhadap mesin. Permasalahan tersebut sudah tentu harus ada solusi. Dapat ditarik adalah perlunya perusahaan memberikan sebuah penyuluhan mengenai keselamatan kesehatan kerja (K3) secara rutin dan menyeluruh terhadap hal-hal yang berpotensi mengakibatkan kecelakaan dan mengganggu kesehatan karyawan dan meminimalisir jumlah tidak masuk kerja pada karyawan sekaligus meningkatkan kedisiplinan.

Tidak hanya aspek Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang dapat mempengaruhi karyawan di perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis

(2012:4) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Alasan kesuksesan seorang karyawan dan kemajuan organisasi/perusahaan adalah karena adanya faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas kedisiplinan merupakan salah satu hal yang penting diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Seorang karyawan akan bersedia akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Disiplin kerja masih menjadi suatu hal yang sulit ditingkatkan sebab banyaknya kendala yang dialami oleh karyawan sehingga tidak bisa mentaati peraturan perusahaan dengan sebagaimana mestinya dimulai dengan disiplin waktu dan dalam ketaatan karyawan terhadap peraturan lainnya, hal tersebut sudah sering kita jumpai di setiap perusahaan. Sama halnya dengan PT. Kasomalang Cipta Perkasa dimana ada banyak kendala untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pada karyawannya, beragam faktor yang memicu hal tersebut munculnya rasa ketidakpedulian karyawan akan pentingnya kedisiplinan dengan ditandai dengan adanya perilaku karyawan terhadap ketepatan waktu dan ketaatan pada peraturan perusahaan. Berikut adalah data keterlambatan dan tidak masuk kerja mengenai kedisiplinan karyawan tahun 2020 di PT. Kasomalang Cipta Perkasa.

Tabel 1.5
Rekapitulasi Keterlambatan Kerja Mengenai Kedisiplinan Tahun 2020 di
PT. Kasomalang Cipta Perkasa

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat masuk kerja	Total Hari Kerja	Tingkat Absensi
1.	Januari	45	26	107	1.170	9%
2.	Februari	45	26	120	1.170	10%
3.	Maret	45	26	151	1.170	13%
4.	April	45	26	150	1.170	13%
5.	Mei	45	26	147	1.170	13%
6.	Juni	45	26	210	1.170	18%
7.	Juli	45	26	222	1.170	19%
8.	Agustus	45	26	255	1.170	22%
9.	September	45	26	255	1.170	22%
10.	Oktor	45	26	257	1.170	22%
11.	November	45	26	347	1.170	30%
12.	Desember	45	26	294	1.170	25%
Rata-rata Tingkat Terlambat masuk kerja						18%

Sumber: Diolah oleh Penulis (2021)

Berdasarkan data absensi pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa telah terjadi tingkat kenaikan terlambat masuk kerja di setiap bulan yaitu pada bulan Januari 2020 yaitu sebesar 9% tingkat terlambat masuk kerja tertinggi pada pada bulan November sebesar 2020 yaitu sebesar 30% dan tingkat terlambat masuk kerja terendah berada pada bulan Januari yaitu 9%. Rata-Rata persentase absensi dari bulan Januari sampai Desember yaitu sebesar 18%. Perusahaan akan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai berupa teguran langsung apabila pegawai mengulangi keterlambatan masuk kerja agar tidak mengulangi dan melanggar aturan yang telah ditetapkan.

PT. Kasomalang Cipta Perkasa dirasa perlu memberikan penerapan kedisiplinan lebih lanjut agar karyawan melakukan pekerjaan dengan disiplin dan dapat mengurangi terjadinya keterlambatan waktu bekerja, mentaati peraturan perusahaan. Disamping itu dengan karyawan bertindak disiplin akan mengurangi terjadinya kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan karyawan itu sendiri. Hal tersebut menjadi komponen penting karena bagaimanapun karyawan merupakan sebuah aset untuk perusahaan. Karyawan adalah potensi perusahaan untuk bisa

maju dan berkembang lebih baik. Agar potensi karyawan dapat dipertahankan maka perusahaan harus dapat menjadikan karyawannya lebih disiplin dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul pada PT. Kasomalang Cipta Perkasa adalah belum tercapainya kinerja karyawan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat realisasi pada tahun 2020 hanya sebesar 82% dari total target. Lalu keselamatan dan kesehatan yang dapat dibuktikan dari peningkatan kecelakaan selama 3 tahun dari tahun 2018 sebesar 24%, mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 27%, dan mengalami kenaikan lagi pada tahun 2020 sebesar 36% hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan pada PT. Kasomalang Cipta perkasa belum sepenuhnya menerapkan program K3. Serta kedisiplinan menjadi faktor penting yang menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai dapat dibuktikan dengan tingkat keterlambatan masuk kerja semakin meningkat pada tahun 2020.

Dari gambaran perusahaan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir di PT. Kasomalang Cipta Perkasa mengenai kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasomalang Cipta Perkasa”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan di PT Kasomalang Cipta Perkasa?
2. Seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa?
3. Seberapa besar pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa?

4. Seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan pegawai mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kasomalang Cipta Perkasa.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
Secara Teoritis, penelitian dapat menjadi referensi atau masukan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi keselamatan kesehatan kerja (K3), dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan selain itu, penulis mengharapkan kiranya penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi atau sebagai sumber informasi baik bagi pihak-pihak yang tertarik pada topic sejenis, serta dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.
2. Manfaat akademis
Kegunaan akademik dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian informasi terutama

yang berkaitan dengan pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan atau menjadi acuan pada penelitian-penelitian dibidang yang sama di masa yang akan datang.

3. Manfaat praktis

a. Penulis

Kegiatan penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Perusahaan

Manfaat penelitian ini dapat menjadi referensi mengenai program Keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih baik dan dapat mengembangkannya serta mengetahui tindakan apa saja yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan agar mempermudah dalam mencapai tujuan.

c. Pembaca

Manfaat penelitian bagi pembaca adalah agar ilmu yang terdapat dalam skripsi dapat dikebangkan oleh mahasiswa dan mahasiswi yang tertarik atau dijadikan bahan referensi.

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi yang dipilih peneliti yaitu PT Kasomalang Cipta Perkasa yang bergerak dibidang pertambangan batu, data diperoleh dari web resmi PT Kasomalang Cipta Perkasa dan dari perusahaan PT Kasomalang Cipta Perkasa yang beralamat di JL.cagak, kasomalang kulon Kecamatan Kasomalang, kabupaten Subang. Adapun waktu yang dilaksanakan yaitu bulan Maret sampai dengan bulan September 2021 sampai dengan selesai penelitian.

Tabel 1.6
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian 2021																															
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Melakukan Studi Pustaka	■	■	■	■																												
2.	Observasi Penulisan Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■																				
3.	Penulisan Proposal Skripsi									■	■	■	■																				
4.	Pengajuan proposal									■	■	■	■	■	■	■	■																
5.	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■																
6.	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■												
7.	Seminar																	■	■	■	■												
8.	Penulisan Kuesioner																					■	■	■	■								
9.	Pembagian kuesioner																					■	■	■	■								
10.	Penyusunan bab VI dan bab V																					■	■	■	■								
11.	Pengolahan, Analisis dan Penyusunan Laporan																									■	■	■	■	■	■	■	■