

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CAHAYA LENTERA

¹Alfiqri, ^{2*} Muhamad Restu Wijaya

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*Alfiqri077@gmail.com * mrwijaya28@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh / rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 7,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,856 > 1,998)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,680 > 1,998)$. keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,055 + 0,372X + 0,496X$. Nilai koefisien determinasi sebesar 7,6% sedangkan sisanya sebesar 92,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(46,364 > 3,14)$.

Kata Kunci : Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of recruitment and job training on employee performance. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique used saturated sampling / Slovin's formula and a sample of 65 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that occupational health safety has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 7.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.856 > 1.998)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 0.6% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.680 > 1.998)$. occupational health safety and work discipline simultaneously have a

significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.055 + 0.372X + 0.496X$. The coefficient of determination value is 7.6% while the remaining 92.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ or $(46.364 > 3.14)$

Keyword : Occupational Health Safety, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu dampak dari persaingan era globalisasi saat ini adalah mendorong manusia untuk bekerja dengan kinerja yang lebih baik, Hal ini dikarenakan persaingan dibidang ekonomi akan sangat menuntut setiap individu baik dari kalangan manapun untuk bisa mengembangkan kemampuan diri yang dimilikinya seperti kemampuan diri, kreativitas, pemikiran, watak dan emosional.

Dalam melakukan suatu pekerjaan di sebuah perusahaan setiap karyawan juga dituntut agar bisa seefektif dan seefisien mungkin dalam mengambil keputusan agar menghasilkan kinerja yang baik. Pencapaian peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari setiap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan baik dengan dibarengi oleh attitude yang baik pula seperti tingkat absensi yang baik, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mengumpulkan datayang diperlukan, sehingga dapat diproses serta menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang telah di dapat agar mendapatkan kesimpulan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian bertujuan:

- 1 Bagaimana pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lentera ?
- 2 Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Lentera ?
- 3 Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Lentera ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mengumpulkan datayang diperlukan, sehingga dapat diproses serta menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang telah di dapat agar mendapatkan kesimpulan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian bertujuan:

- 1 Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada CV.Cahya Lentera.

- 2 Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Lentera.
- 3 Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Manajemen

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu sumber daya yang memiliki pemikiran, perasaan, kemauan, keterampilan, serta pengetahuan yang dapat berkembang. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Walaupun teknologi terbaru, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak terdapat sumber daya manusia sulit untuk organisasi itu mencapai tujuannya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono 2019:96 “menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum jawaban yang empirik. Selanjutnya untuk hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

$H_{01} = \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara Kesehatan Keselamatan Kerja Secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

$H_{a1} = \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh antara Kesehatan Keselamatan Kerja Secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Lentera.

$H_{02} = \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

$H_{a2} = \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh antara antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

$H_{03} = \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

$H_{a3} = \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh antara Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

METODE PENELITIAN

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Cahaya Lentera Dusun Titinangi, Desa/Kelurahan Campang Tiga, Kec. Sidomulyo, Kab. Lampung Selatan, Provinsi Lampung Kode Pos: 35551.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan Agustus 2023 Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan hasil skripsi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Cahaya Lentera 65 Karyawan.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:127) menyatakan bahwa “dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”, artinya sampel mewakili yang diterapkan sebelumnya, dalam pengambilan sampel ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan CV. Cahaya Lentera yang berjumlah 65 karyawan.

1.6.1 Pengujian Instrumen

1 Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut Sugiyono (2022:192). “valid yang berarti terdapat kesamaan data antar data yang terkumpul dengan data sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghozali (2017:52) “kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan instrument atau pertanyaan yang telah disusun. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah menggunakan rumus korelasi *product moment*.

2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat untuk mengukur memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2022:193), “Instrument yang *reliabel* jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2017:47), “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

1.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian memenuhi asumsi klasik atau tidak.

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Untuk mendapatkan ketepatan model yang akan dianalisis, perlu dilakukan pengujian atau beberapa langkah untuk menguji model yang akan diteliti, antara lain:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal propability plot* atau melihat nilai *Kolmogorov smirnov* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya, menurut Ghozali (2016:108) apabila residualnya memiliki varian yang sama maka terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel *independent* dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Menurut Ghozali (2017:105), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”.

1. Uji hipotesis parsial (Uji t)

Uji statistic t (t-test) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2021:248) menyatakan bahwa “untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang di tentukan itu berlaku untuk seluruh populasi atau sampel yang ditentukan, maka perlu dilakukan ujisignifikansi secara parsial”.

2. Uji hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji statisitk f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen Ghozali (2018:22).

PEMBAHASAN DAN HASIL

4.2 Hasil Penelitian

4.4.1 Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, penulis menggunakan software SPSS versi 27 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan Tidak Valid.

$$n = 65 \text{ (Jumlah sampel)}$$

$$\alpha = 5\% \text{ (Tingkat signifikansi)}$$

$$Dk = n - 2 \text{ (Derajat kebebasan)}$$

$$Dk = 65 - 2 = 63$$

$$r_{\text{tabel}}(\alpha, dk)$$

$$r_{\text{tabel}}(5\%, 63) = 0,244 \text{ (tabel r product momment)}$$

a) Uji Validitas Variabel Keselamatan kesehatan kerja (X₁)

Variabel Keselamatan kesehatan kerja (X₁) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut hasil uji validitas variabel Keselamatan kesehatan kerja (X₁):

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan kesehatan kerja (X₁)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
Keselamatan kesehatan kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,381	0,244	Valid
	X _{1.2}	0,476	0,244	Valid
	X _{1.3}	0,636	0,244	Valid
	X _{1.4}	0,572	0,244	Valid
	X _{1.5}	0,662	0,244	Valid
	X _{1.6}	0,565	0,244	Valid
	X _{1.7}	0,611	0,244	Valid
	X _{1.8}	0,506	0,244	Valid
	X _{1.9}	0,503	0,244	Valid
	X _{1.10}	0,630	0,244	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2023

b) Disiplin Kerja (X₂)

Variabel Disiplin Kerja (X₂) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4. 10**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
	X _{2.1}	0,710	0,244	Valid
	X _{2.2}	0,815	0,244	Valid

Disiplin Kerja (X2)	X2.3	0,81 1	0,244	Valid
	X2.4	0,773	0,244	Valid
	X2.5	0,548	0,244	Valid
	X2.6	0,802	0,244	Valid
	X2.7	0,821	0,244	Valid
	X2.8	0,812	0,244	Valid
	X2.9	0,780	0,244	Valid
	X2.10	0,819	0,244	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 27, 2023

c) Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,472	0,244	Valid
	Y.2	0,649	0,244	Valid
	Y.3	0,690	0,244	Valid
	Y.4	0,673	0,244	Valid
	Y.5	0,679	0,244	Valid
	Y.6	0,728	0,244	Valid
	Y.7	0,718	0,244	Valid
	Y.8	0,703	0,244	Valid
	Y.9	0,756	0,244	Valid
	Y.10	0,626	0,244	Valid

Data diolah SPSS versi 27, 2023

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah butir pernyataan sudah memenuhi kriteria persyaratan kehandalan dan konsistensi data sebagai alat pengumpul data. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas sebagai berikut:

- Jika nilai *alpha cronbach's* > 0,60 maka item yang valid dikatakan reliabel.
- Jika nilai *alpha cronbach's* < 0,60 maka item yang valid dikatakan tidak reliabel.

Hasil output uji reliabilitas variabel keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 27 dalam uji reliabilitas sebagai berikut:

- Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan kesehatan kerja (X1)

Variabel keselamatan kesehatan kerja (X1) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel keselamatan kesehatan kerja (X1):

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan kesehatan kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	10

Sumber: *Output SPSS versi 27, 2023*

b. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja (X2) terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X2):

Tabel 4. 13

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

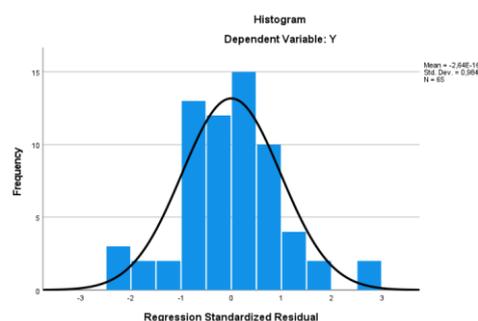
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

Sumber: *Output SPSS versi 27, 2023*

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan *kolmogorof-smirnov*, analisis grafik histogram dan probability plot menggunakan SPSS versi 27 adalah sebagai berikut:

a. analisis grafik histogram



Gambar 4.2

Grafik Histogram Uji Normalitas

b. Metode Kolmogorov-Smirnov Test

Uji normalitas juga dapat menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan non parametrik statistik, dengan cara menentukan lebih dulu hipotesis pengujianya. Uji normalitas dapat berpedoman pada uji kolmogorov-smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil output uji normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,776	2,466		3,153	,002		
	X1	,015	,055	,033	,279	,781	,946	1,058
	X2	-,129	,037	-,418	-3,514	,214	,946	1,058

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Output SPSS versi 27, 2023

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser digunakan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,96878748
Most Extreme Differences	Absolute		,066
	Positive		,066
	Negative		-,058
Test Statistic			,066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,685
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,673
		Upper Bound	,697

Sumber: Output SPSS versi 27, 2023

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

- a. Bila VIT > 10 dan TOL < 0,01, maka terdapat masalah multikolinearitas.
- b. Bila VIF < 10 dan TOL > 0,1, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil output uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,055	4,329		1,399	,167		
	X1	,372	,097	,319	3,856	<,001	,946	1,058
	X2	,496	,085	,635	7,680	<,001	,946	1,058

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 27, 2023

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t atau uji parsial bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai signifikan < 0,05, maka H_0 ditolak serta H_a diterima, sehingga bermakna variabel independen tidak berimbas pada variabel dependen.
- b. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai signifikan > 0,05, maka H_0 diterima serta H_a ditolak, berarti variabel independen tidak berimbas pada variabel dependen.

Menentukan nilai t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$$

$$\alpha=5\% = t(0,05/2 ; 65-2-1)$$

$$= t(0,025 ; 62) = 1.998$$

Hasil output uji signifikansi regresi berganda secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25
Uji hipotesis secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1(Constant)	6.055	4.329		
K3	.372	.097	.319	3.856	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan sebagai berikut:

Pada variabel keselamatan kesehatan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,856 > 1,998$), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,001 < 0,5$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

Tabel 4.26
Uji hipotesis secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1(Constant)	6.055	4.329		
Disiplin	.496	.065	.635	7.680	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 27, 2023

Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,680 > 1,998$), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

2. Uji hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Menentukan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{tabel} = f(k; n - k)$$

$$F = (2; 65 - 2)$$

$$F_{tabel} = (2; 63) = 3,14$$

Hasil output uji signifikansi regresi berganda secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 27
Uji Signifikansi Regresi Berganda secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1507,703	2	753,852	46,364	<,001 ^b
	Residual	1008,082	62	16,259		
	Total	2515,785	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS versi 27, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,364 > 3,14)$, hal ini juga diperkuat dengan $Sig < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dengan signifikan secara simultan antara keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lentera, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 20,025 + 0,043 X_1$ artinya setiap kenaikan satuan pada variabel keselamatan kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja satu satuan. Koefisien korelasi sebesar 0,272 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya variable keselamatan kesehatan kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,074 atau sebesar 7,4% sedangkan sisanya sebesar 92,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis dengan Uji t diperoleh nilai

- thitung > ttabel atau (3,856 > 1,998). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Lentera.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 32,011 + 0,111X_2$ artinya setiap kenaikan satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja satu satuan. 0,076 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,00-0,199 artinya disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,006 atau sebesar 0,6% sedangkan sisanya sebesar 99,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis dengan Uji t diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7,680 > 1,998). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Lentera.
 3. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $Y = 6,055 + 0,372 X_1 + 0,496 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,276 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya, kedua variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,076 atau sebesar 7,6% sedangkan sisanya sebesar 92,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji simultan (uji f) antara keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai fhitung > ftabel (46,364 > 3,14). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lentera.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan yang penulis temukan dalam melakukan penelitian ini, adapun keterbatasan yang penulis sampaikan di akhir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dan biaya menjadi faktor penghambat karena waktu dan biaya yang digunakan sangat terbatas, maka dilakukan hanya sesuai keperluan peneliti saja.
2. Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini masih sedikit dan belum luas, sehingga dalam penelitian ini belum memiliki tingkat akurasi yang kuat.
3. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja, budaya organisasi atau kepuasan kerja. Dengan penggunaan

faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan dapat lebih memahami kinerja karyawan di CV. Cahaya Lentera Kota.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Lentera, maka penulis memberikan beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawan yang masih lalai dalam menempatkan alat-alat beserta kelengkapan sesudah digunakan, dilihat dari hasil kuisioner dengan rata-rata indikator 4,01 yang berskala baik artinya dinilai kurang diterima jika dibandingkan pernyataan lain masih banyak karyawan yang tidak setuju dalam menempatkan peralatan bekerja, bagi perusahaan agar bisa menyediakan tempat untuk menyimpan alat-alat yang sudah digunakan serta perusahaan juga harus tegas dalam memberikan teguran kepada karyawan yang masih belum memiliki kesadaran dalam menempatkan peralatan.
2. Perusahaan dapat memberikan teguran dan arahan yang tegas kepada para karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, dilihat dari hasil kuisioner dengan rata-rata indikator 4,01 yang artinya dinilai kurang diterima jika dibandingkan pernyataan lain, artinya masih banyak karyawan yang tidak memberikan keterangan jelas saat tidak masuk bekerja, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan melakukan edukasi kepada karyawan yang masih kurang memahami skil dalam bekerja dilihat dari dari hasil kuisioner dengan rata-rata indikator 3,32 yang berskala baik artinya dinilai kurang diterima jika dibandingkan indikator lain yang menyatakan “. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum mampu mengembangkan skill yang dimiliki masing-masing karyawan”.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Ljokseumawe. Unimal Press.
- Badrudin. (2015). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung. Alfabeta.
- Bangun, Wison. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Edison, Emron. Dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Ghozali, Imam, (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam, (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.

- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Indomedia Pustaka.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Sejarah, Model, Strategi dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta. ANDI.
- Krisnandy, Herry. Dkk. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. UNAS.
- Mukrodi (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. Tangerang Selatan. Unpam Press.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Riduwan, Sunarto, Dkk. (2014). *Pengantar Statistika*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Supomo dan Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit YRAMA WIDYA.
- Sadikin, Ali. Dkk. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta. K-Media.
- Tsauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember. STAIN Jember Press.
- Yani. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

Jurnal :

- Anggreini, O. S., Nugraha, H. S., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 394-399.
- Di, P. P. B. N. I. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indriyani, S. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1), 50-61.
- Maulana, V., & Atmajawati, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Guna Energi Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(9).
- Mutmainnah. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2. *Jurnal Perkusi*, 1(1).

- Muafi, A. R., & Hawignyo, H. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknonesia. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 263-271.
- Nurbaiti, D. (2015). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Workshop Ducting Pt Karya Intertek Kencana) (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Nur, M. R. W., Makkasau, S., & Bachri, S. (2023). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1528-1535.
- Prakoso, S. T. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 518-527.
- Tampubolon, E. P., & Salmah, N. N. A. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama DesaTanjung LalangKabupaten MuaraEnim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(1), 154-163.

Website :

<https://scholar.google.com/>

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/17619>