

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIGMA CIPTA UTAMA

Muhammad Fiqri
Universitas Pamulang
muhamad10fiqri@gmail.com

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 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 41,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,816 > 1,998)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,680 > 1,998)$. keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,119 + 0,573X_1 + 0,367X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,2% sedangkan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(115,787 > 3,14)$.

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

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of occupational health safety and work discipline on employee performance. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique used saturated sampling 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 41,5% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.816 > ,998)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 36,1% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or

(4.680 > 1.998). *occupational health safety and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.119 + 0.573X_1 + 0.367X_2$. The coefficient of determination value is 33,2% while the remaining 92.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ or (115.787 > 3.14).*

Keywords: *Keyword : Occupational Health Safety, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

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.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Suatu negara pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh negara tersebut, misalnya dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, dan sebagainya. Sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode-metode dan system yang efektif dan efisien.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah menjadi isu penting tidak hanya secara nasional tetapi juga internasional. Setiap perusahaan harus menerapkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), hal tidak lagi hanya untuk perusahaan di bidang proyek minyak dan gas, pertambangan, konstruksi dan manufaktur, tetapi menembus semua jenis perusahaan. Menurut Bhastary & Suwardi (2018: 49) keselamatan dan kesehatan kerja adalah tindakan yang menetapkan keadaan kerja yang aman, mencegah diri dari kesulitan fisik dan mental dengan saran, pelatihan, dan kontrol pelaksanaan pekerjaan dari rekan kerja. Karir di bidang K3 merupakan karir

yang menjanjikan untuk beberapa dekade mendatang. Namun pengetahuan di bidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya untuk pegawai di bidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) saja, tetapi wajib untuk seluruh karyawan. PT Sigma Cipta Utama (SCU) yang merupakan anak perusahaan PT Elnusa Tbk (anak perusahaan Pertamina) berdiri sejak 8 April 1980. Badan usaha tersebut dimulai dengan pengelolaan data di industri minyak dan gas. Selaras dengan kebijakan Holding Company Elnusa, SCU ditunjuk sebagai satu-satunya anak perusahaan yang membidangi Data Management di Elnusa Group, sejak November 2007 PT Elnusa Telematika berpengalaman di bidang telematika (sejak 1984) dan PT Elnusa Rentrakom berpengalaman di bidang telekomunikasi (sejak 1997), bergabung dengan SCU untuk memperkuat dan melengkapi kompetensi dan bisnis badan usaha di bidang Data Management Services.

Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka dapat dibuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama?

Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama?

Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama?

METEDOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis metode dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti

dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan PT. Sigma Cipta Utama pada Divisi Warehouse general sebanyak 65 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 65 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh merupakan teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dengan demikian sampel penelitian ini berjumlah 65 karyawan, karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang maka peneliti menggunakan metode sampel jenuh.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang semaksimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable dependen, variable independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan bukan dilakukan pada masing-masing variable tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 27. Lebih terdapat dua metode dalam uji normalitas, antara lain:

Metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Menurut Ghozali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

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

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

Metode Grafik

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Probability Plot. Adapun menurut Ghozali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2017: 105) “uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2018:55) berpendapat “metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah:

Analisis Regresi Linier Sederhana.

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Apabila nilai $r > 0$, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula pengaruh terhadap nilai variabel terikat.

Apabila nilai $r < 0$, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil variabel bebas, maka semakin kecil nilai variabel terikat.

Apabila nilai $r = 0$, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak ada hubungan sama sekali.

Apabila $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Apabila nilai $r = -1$, maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 27 Lebih lanjut menurut Sugiyono (2017:184) untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2018:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka

koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan. Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variabel X_1 dan X_2 (bebas) dengan variabel Y (terikat).

Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama

Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigma

Cipta Utama

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Sigma Cipta Utama

Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Sigma

Cipta Utama

Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 27. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung $>$ t tabel atau probability signifikansi $<$ 0,05.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

Keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sigma Cipta Utama

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sigma Cipta Utama

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2018:252) "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen". Untuk mencari nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

PEMBAHASAN DAN HASIL

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki - Laki	57	90,3	90,3	90,3
	Perempuan	8	10,7	10,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PT Sigma Cipta Utama didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 57 orang responden dengan persentase 90,3%, sedangkan jenis kelamin perempuan hanya sebanyak 8 orang responden dengan persentase 10,7%, dari total responden sebanyak 65 orang responden.

Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-30	45	67,7	67,7	67,7
	31-40	11	18,5	18,5	86,2
	41-50	5	7,7	7,7	93,8
	50	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PT Sigma Cipta Utama mayoritas 20-30 tahun yang berjumlah 45 orang responden dengan presentase sebesar 67,7%, sedangkan responden dengan usia 31-40 berjumlah 11 orang responden dengan presentase 18,5%, responden dengan usia 41-50 tahun yang berjumlah 5 (lima) orang responden dengan persentase 7,7%. Dan diikuti oleh responden dengan usia 50 tahun yang berjumlah 4 (empat) orang responden dengan persentase 6,2%. Artinya karyawan pada PT Sigma Cipta Utama. dominan sebagian besar karyawan yang berusia 20-30 tahun. Hal ini terjadi karena adanya kebutuhan kinerja karyawan yang mulai tinggi sehingga dibutuhkan karyawan yang tergolong muda dan memiliki semangat dan tenaga yang baik.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	59	61,5	61,5	29,2
	D3	3	29,2	29,2	30,8
	S1	2	7,7	7,7	92,3
	S2	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah SPSS v.27, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PT Sigma Cipta Utama mayoritas berpendidikan SMK yang berjumlah 59 orang responden dengan presentase 61,5%, sedangkan responden dengan Pendidikan S1 berjumlah 2 orang responden dengan presentase sebesar 7,7%, Pendidikan D3 yang berjumlah 3 orang responden dengan presentase 29.2%, dan diikuti oleh responden dengan Pendidikan S2 berjumlah 1 orang dengan presentase 1,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Sigma Cipta Utama mayoritas berpendidikan SMK.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	<1	8	15,4	15,4	15,4
	1-3	27	33,8	33,8	49,2
	3-5	20	32,3	32,3	81,5
	5-10	18	15,4	15,4	96,9
	>10	8	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah SPSS v.27, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan pada PT Sigma Cipta Utama mayoritas dengan masa kerja 1-3 tahun yang berjumlah 27 orang responden dengan persentase sebesar 33,8%, sedangkan responden dengan masa kerja 3-5 tahun yang berjumlah 21 orang responden dengan persentase 32,3%, responden dengan masa kerja <1 tahun dan 3-5 tahun yang berjumlah 8 orang responden dengan persentase 15,4%. Hal ini disebabkan akan adanya kebutuhan kinerja dengan pengalaman yang tinggi untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan khusus pada masa kerja karyawan yang berpengalaman dalam melakukan pekerjaan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh keselamatan kesehatan kerja kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian di atas, pada pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara keselamatan kesehatan kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma

Cipta Utama. Artinya apabila keselamatan kesehatan kerja dijalankan oleh karyawan dengan sesuai *standard operating procedure* perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya, apabila keselamatan kesehatan kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Keselamatan kesehatan kerja yang baik dan sesuai dengan ekspektasi dan *standard operating procedure* menjadi hal yang perlu dikaji oleh perusahaan, tentunya perusahaan memiliki harapan yang besar terhadap keselamatan kesehatan kerja kerja yang akan diberikan kepada karyawan, dimana semakin baik keselamatan kesehatan kerja kerja di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika keselamatan kesehatan kerja kerja yang dikelola kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian di atas, pada pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian 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 PT Sigma Cipta Utama. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Disiplin kerja yang baik dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku adalah hal yang berkaitan dengan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan, tentunya perusahaan memiliki harapan yang besar terhadap disiplin yang akan diberikan kepada karyawan, dimana semakin baik disiplin di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika disiplin yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh keselamatan kesehatan kerja kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian di atas, pada pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara keselamatan kesehatan kerja kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Utama. Artinya apabila keselamatan kesehatan kerja kerja dan disiplin kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila keselamatan kesehatan kerja kerja dan disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Setiap karyawan harus memiliki keselamatan kesehatan kerja kerja dan disiplin kerja yang baik di dalam perusahaan, dengan adanya keselamatan kesehatan kerja kerja dan disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dimana semakin baik tingkat suatu keselamatan kesehatan kerja kerja dan disiplin kerja di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika keselamatan Kesehatan kerja dan disiplin kerja yang dijalankan kurang maksimal tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Utama, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,025 + 0,431X_1$ artinya setiap kenaikan satuan pada variabel keselamatan kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja satu satuan. Koefisien korelasi sebesar 0,372 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200-0,399 artinya variable keselamatan kesehatan kerja memiliki tingkat hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,415 atau sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis dengan Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,816 > 1,998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sigma Cipta Utama. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 30,011 + 0,111X_2$ artinya setiap kenaikan satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja satu satuan. 0,475 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,361 atau sebesar 36,1% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis dengan Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.680 >$

1,998). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sigma Cipta Utama.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $Y = 3,119 + 0,573X_1 + 0,367X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,452 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya, kedua variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,332 atau sebesar 33,2% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji simultan (uji f) antara keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($115,787 > 3,14$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Utama.

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:

Keterbatasan waktu dan biaya menjadi faktor penghambat karena waktu dan biaya yang digunakan sangat terbatas, maka dilakukan hanya sesuai keperluan peneliti saja. Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini masih sedikit dan belum luas, sehingga dalam penelitian ini belum memiliki tingkat akurasi yang kuat.

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 PT Sigma Cipta Utama.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Utama, 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 menunjukkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh yaitu 4,02 berada

diskala baik artinya masih banyak karyawan yang tidak setuju dalam melaksanakan prosedur yang telah diberikan perusahaan.

Perusahaan diharapkan dapat memberikan teguran dan arahan yang tegas kepada para karyawan agar lebih mematuhi kehadiran dilihat dari hasil kuisioner menunjukkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh yaitu 4,05 berada diskala baik artinya karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan.

Perusahaan agar melakukan evaluasi dan penelitian secara berkala mengenai keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja karena kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdus, DZ. Salam., 2014, *Manajemen Sumber Daya Insan, Cirebon*. Stain Press
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.
- Blanchard, K. dan Hersey, P. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elphiana, E. G., Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. pertamina ep asset 2 prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 3(2), 105.
- Evasari, A. D. (2022). A Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi Pt. Wonojati Wijoyo). *Jimbien: Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship*, 1(2), 120-128.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendy Tannady. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert.

- Ibrahim, W. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Pamolite Adhesive Industry Probolinggo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Iksan, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Makadao, E., Kawet, L., & Rondonuwu, C. N. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi dua
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Muafi, A. R., & Hawignyo, H. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknnesia. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 263-271.
- Munandar, Sunyoto, Ashar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Ramon, Z. (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja* Pada PT. Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 7(2), 48–55.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (1995). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Simanjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Singodimedjo. (2011). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijayanti, I D. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Wulanita Batubara, R. I. Z. K. I. (2021). *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimediasi Dengan Disiplin Pada Bagian Operasional Ptpn Iv Balimbingan (Doctoral Dissertation)*. Yogyakarta : Gava Media.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.