



PENGARUH KESELAMATAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANDENG OERANG SEJAHTERA KEDIRI

Riska Rahayu Kusumandari, Miftahul Munir, Endah Kurniawati

Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 2023

Revised Oktober 2023

Accepted Oktober 2023

Available online Oktober 2023

Kata Kunci : Pengaruh Keselamatan Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bandeng Oerang Sejahtera Kediri. Dengan menggunakan sampel sebanyak 69 responden dan teknik pengambilan sampel adalah *sampling jenuh*. Serta teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian pada PT Bandeng Oerang Sejahtera Kediri menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,004 < 0,05$. Secara parsial keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,004$

$< 0,05$.

Kata Kunci : Pengaruh Keselamatan Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Bisnis saat ini menghadapi banyak tantangan yang mempengaruhi individu dan organisasi. Jika perusahaan atau organisasi tidak meningkatkan kualitas kerja seorang pekerja, hal itu dapat berdampak pada perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan atau bisnis dapat memberikan pelatihan kepada pekerja mereka yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kemampuan individu mereka. Perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dengan membina tenaga kerja yang bercirikan pekerjaan berkualitas tinggi.

Sumber daya manusia yang afirmatif sangat penting untuk keberhasilan bisnis; tanpa mereka, operasi yang lancar menjadi sulit. Sumber daya manusia adalah komponen paling penting dalam mempertahankan bisnis. Semua organisasi berusaha untuk mencapai tujuan dan tujuan tertentu. Pencapaian tujuan ini bergantung pada bagaimana menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia bagi perusahaan secara efisien. Meskipun beberapa sumber daya penting bagi perusahaan, komponen sumber daya manusia, dan cara pengelolaannya, pada akhirnya menentukan seberapa kompetitif suatu organisasi. Kinerja

dapat didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

“Seluruh proses pengamanan pekerja dari potensi bahaya di lingkungan tempat kerja” itulah yang dimaksud dengan keselamatan kerja menurut Fitriani Ariko (2019). Selain memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja selamat, tujuan kerja selamat mencakup pengendalian risiko untuk peralatan, aset, dan sumber daya produksi untuk memastikan bahwa mereka digunakan dengan aman dan efisien, sehingga mengurangi jumlah kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sebagaimana diamanatkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, praktik keselamatan kerja yang efektif dan efisien apabila dilaksanakan melalui sistem manajemen keselamatan kerja dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, pelatihan kerja sangat penting bagi perusahaan karena membantu mengembangkan dan meningkatkan kompetensi karyawan.

Pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai “proses pembelajaran sistematis yang memungkinkan karyawan melakukan peran mereka saat ini sesuai dengan standar yang ditetapkan”, menurut Mei Jayanto dan Asmirin Noor (2021). Pelatihan kerja adalah proses terstruktur untuk mendorong karyawan mengubah perilakunya guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan kerja tidak hanya mencakup peningkatan kualitas atau keterampilan teknis karyawan, tetapi juga mencakup evaluasi etika kerja dan pengembangan pribadi personel SDM. Dengan demikian, pelatihan kerja menciptakan kebutuhan penting bagi SDM dan perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin pegawai sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja karena membuat pekerja merasa lebih termotivasi, yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan baik.

Menurut Aspriela (2018), disiplin kerja adalah alat manajemen yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pekerja, mendorong perubahan dalam perilaku mereka, dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya mematuhi aturan dan norma sosial yang telah ditetapkan. Disiplin juga berfungsi sebagai katalisator, mendorong pekerja untuk melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Mematuhi prosedur dan standar yang ditetapkan adalah hal yang penting untuk mencapai kinerja yang luar biasa. Vallennia, Atikah, dan Azijah (2020) menggambarkan prestasi sebagai hasil yang nyata dan dapat diukur dari pekerjaan seseorang.

Bagi bisnis, prestasi sangat penting karena dapat menurunkan tingkat lalai dan absensi. Meningkatkan prestasi memastikan bahwa tugas yang diberikan kepada pekerja dilakukan lebih cepat.

Selama bertahun-tahun, banyak bisnis telah berkembang dan menjadi bagian penting dari masyarakat Indonesia. PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri bekerja dalam industri ikan dan mengirimkan produknya ke berbagai negara, termasuk Eropa, China, Kanada, dan Korea. Lobster beku dan kaki katak merupakan salah satu makanan laut yang diekspor.

Setelah peninjauan awal di lapangan, para peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja di PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri. Beberapa masalah tersebut antara lain tidak cukup dan rusaknya alat pelindung diri yang digunakan oleh karyawan, tidak semua karyawan menggunakan peralatan tersebut secara menyeluruh, dan melanggar prosedur standar operasi. pemeriksaan untuk kenyamanan

peralatan. Selain itu, dikelilingi dengan mesin yang mungkin berbahaya, ketidaksesuaian dalam pengawasan mesin, kurangnya aliran udara di tempat kerja, dan penyimpanan yang tidak tepat dari bahan berbahaya menempatkan pekerja di bawah risiko bahaya yang signifikan bagi kesehatan mereka dan kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Sebuah tabel berikut menunjukkan jumlah kecelakaan kerja yang diproyeksikan untuk tahun 2022:

Tabel 1.1
Daftar Kecelakaan Kerja

No.	Bulan	Jumlah	Kondisi
1.	Januari	1	Luka Ringan
2.	Februari	3	Luka Ringan
3.	Maret	2	Luka Ringan
4.	April	5	Luka Ringan
5.	Mei	-	-
6.	Juni	-	-
7.	Juli	2	Patah Tulang Jari
8.	Agustus	1	Luka Ringan
9.	September	1	Meninggal dunia
10.	Oktober	-	Luka Ringan
11.	November	2	Luka Ringan
12.	Desember	4	Luka Ringan

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Sebanyak 21 kecelakaan kerja terjadi dalam kurun waktu satu tahun, baik yang mengakibatkan luka ringan maupun korban jiwa, seperti terlihat pada Tabel 1.1. Selain masalah keselamatan di tempat kerja, pekerja menghadapi tantangan dalam melaksanakan tugas profesional mereka dengan baik dan tepat waktu. Salah satu contohnya adalah keterlambatan dalam proses produksi atau pengiriman barang. Selain itu, beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Misalnya perusahaan menyatakan istirahat pada pukul 12.30 WIB, namun banyak karyawan yang pulang pada pukul 12.00 WIB karena menyelesaikan tugasnya sebelum jam istirahat. Selain itu, terdapat perbedaan pendapat antar karyawan mengenai kapan mereka boleh berhenti. Aturan perusahaan menyebutkan seluruh karyawan boleh keluar kapan saja. Keluar dari lokasi pada pukul 16.00 WIB untuk mematuhi peraturan perusahaan

Selain itu, hasil wawancara dengan Departemen Sumber Daya Manusia (HRD) menunjukkan bahwa pihak luar tidak melakukan pelatihan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan mengambil bagian dalam pelatihan pribadi selama jam kerja dengan bimbingan rekan kerja yang lebih berpengalaman. Ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, mengadakan berbagai sesi pelatihan di dalam perusahaan sangatlah penting. Dengan bantuan program pelatihan ini, karyawan dapat melakukan proses pengembangan diri, yang meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan cepat.

METODE PENELITIAN



Menurut Sugiyono (2016), penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena menggunakan populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, dan menganalisis hipotesis yang telah ditentukan dengan analisis data kuantitatif atau statistik.

1 Uji Kualitas Data

Kualitas instrumen pengumpulan data sangat mempengaruhi kualitas data penelitian dan hipotesis. Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai kualitas data (Iskandar, 2010:68).

3.8.1.1 Uji Validitas Data

Validitas adalah ukuran yang menentukan seberapa akurat suatu alat ukur tujuan atau objek yang dimaksudkan untuk diukur. Tingkat validitas yang lebih tinggi menunjukkan bahwa alat tersebut mengukur konstruk yang dimaksud secara efektif. Intinya, ini menilai apakah respons responden terhadap survei dapat digunakan dalam penelitian.

Kriteria pengambilan keputusan uji validitas setiap soal didasarkan pada nilai Corrected Item Total Correlation; nilai "r" yang dihitung harus lebih besar dari 0,3; nilai di bawah 0,3 menunjukkan bahwa item tersebut memiliki kurang kelengkapan dengan pertanyaan lain dibandingkan dengan variabel yang sedang diminati, yang membuatnya tidak sah.

Jika suatu alat ukur dianggap valid, langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitasnya. Sebaliknya jika suatu instrumen dianggap tidak valid maka harus dievaluasi atau diganti dengan alat ukur yang lebih sesuai dan efektif.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten mesin pengukuran menghasilkan hasil yang sama. Sebuah mesin yang memiliki margin error yang lebih kecil menunjukkan bahwa mesin pengukuran itu lebih akurat. Ukuran pengukuran margin error dapat dihitung dengan menggunakan indeks korelasi.

3.8.1.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen model regresi menunjukkan distribusi normal atau hampir normal (Ghozali, 2018:111). Jika titik-titik data mengikuti garis, maka data tersebut berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Adanya korelasi linier sempurna antara beberapa atau seluruh variabel bebas disebut multikolinearitas. Idealnya, variabel-variabel bebas dalam suatu persamaan regresi tidak boleh mempunyai korelasi satu sama lain, dan jika ada korelasi sebaiknya minimal agar tidak terjadi permasalahan yang berhubungan dengan multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:135), pemeriksaan heteroskedastik bertujuan untuk menemukan perbedaan dalam variabel dan residu observasi dibandingkan dengan observasi lain dalam model regresi. Dalam kondisi normal, istilah kesalahannya harus menunjukkan kelincahan. Kondisi tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi Spearman yang signifikan lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan antara X dan Y tidak signifikan atau menunjukkan heteroskedastisitas. Sebagai alternatif, dapat dilihat Scatterplot, di mana titik-titik data harus tersebar daripada membentuk pola berkerumun, yang menunjukkan heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi berganda, hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi yang mencakup lebih dari satu variabel independen. Tujuan analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan satu atau lebih variabel bebas.

3.8.4 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Besarnya pengaruh secara parsial atau signifikan suatu variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji t-statistik (Ghozali, 2018:97). Bila tingkat signifikansi (sig t) lebih dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima. Apabila tingkat signifikansi (sig t) kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak. Diterimanya H_0 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.5 Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui bahwa seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara kolektif (Ghozali, 2018:98).

Oleh karena itu, uji F digunakan untuk menilai validitas hipotesis, khususnya untuk mengetahui seberapa besar variabel independen yang dipilih dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Uji Validitas

Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut:

- (1) Jika nilai r hitung $> 0,3$ maka soal angket tersebut dinyatakan valid.
- (2) Jika nilai r hitung $< 0,3$ maka soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	Titik Kritis	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)	1	0,510	0,3	Valid
	2	0,629		Valid
	3	0,594		Valid
	4	0,467		Valid
	5	0,602		Valid
Variabel	No Item	r hitung	Titik Kritis	Keterangan
Pelatihan kerja (X2)	1	0,545	0,3	Valid
	2	0,652		Valid
	3	0,631		Valid
	4	0,721		Valid
	5	0,629		Valid
	6	0,700		Valid

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 08, 2023 pp. 120-130

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



	7	0,463		Valid
	8	0,496		Valid
	9	0,492		Valid
	10	0,404		Valid
Variabel	No Item	rhitung	Titik Kritis	Keterangan
Disiplin kerja (X3)	1	0,429	0,3	Valid
	2	0,535		Valid
	3	0,519		Valid
	4	0,403		Valid
	5	0,424		Valid
	6	0,543		Valid
	7	0,307		Valid
	8	0,439		Valid
Variabel	No Item	rhitung	Titik Kritis	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	1	0,468	0,3	Valid
	2	0,343		Valid
	3	0,377		Valid
	4	0,471		Valid
	5	0,337		Valid
	6	0,390		Valid
	7	0,700		Valid
	8	0,450		Valid
	9	0,480		Valid

Berdasarkan pada nilai rhitung atau nilai *corrected item-total correlation* yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan, maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0,3.

2 Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai conrbanch's alpha.

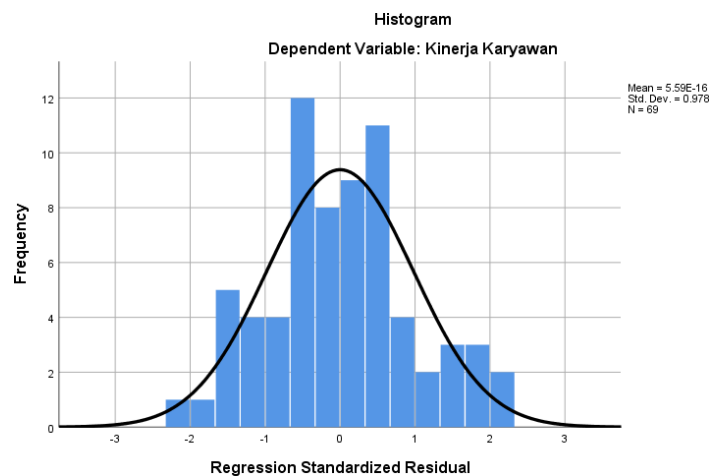
- (1) Jika conrbanch's alpha $> 0,60$ maka item pertanyaan reliabel.
- (2) Jika conrbanch's alpha $< 0,60$ maka item pertanyaan reliabel.

Tabel 4.11
Uji Reabilitas

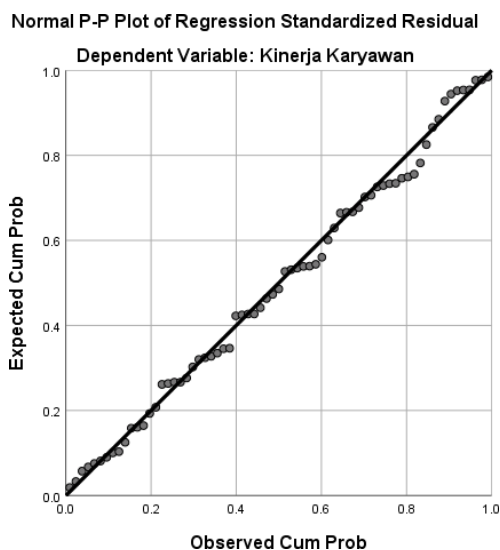
No	Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
1	Keselamatan kerja	0,784	0,60	Reliabel
2	Pelatihan kerja	0,859		Reliabel
3	Disiplin kerja	0,731		Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,762		Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mendapatkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

3 Uji Normalitas



Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram



Gambar 4.2 Uji Normlitas P-Plot

Berdasarkan output SPSS di atas, histogram residual data belum terlalu menunjukan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Sedangkan pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data juga belum terlalu membentuk garis lurus. Oleh karena itu, untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual diuji kembali dengan menggunakan uji non grafik

Kolmogorov – Smirnov Test.

Menurut Gozali (2018), dasar pengambilan keputusan uji normalitas

Kolmogorov – Smirnov Test adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Data Mennggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov

Asymp. Sig. (2-Tailed)	Syarat	Keterangan
0,200	$>0,05$	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Asumsi Klasik

1 Uji Multikolinaritas

Pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Tolerance*:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
 2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- Pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF:

1. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Model	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Keselamatan Kerja	0,862	1,160	Tidak Multikolinieritas
2.	Pelatihan Kerja	0,627	1,595	Tidak Multikolinieritas
3.	Disiplin Kerja	0,567	1,762	Tidak Multikolinieritas

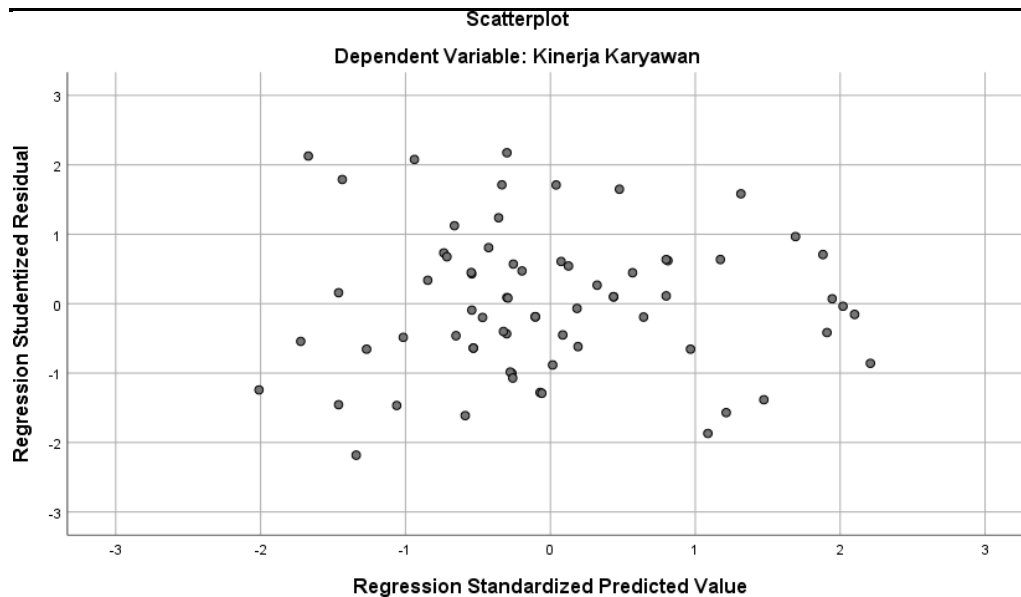
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Menurut hasil yang ditunjukkan di atas, semua variabel (keselamatan kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0.10. Selain itu, nilai VIF untuk masing-masing dari variabel tersebut adalah kurang dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas seperti yang dijelaskan oleh (Ghozali, 2018:135), dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam variasi dan residu pengamatan dalam suatu model regresi ketika dibandingkan dengan data lain. Dalam kondisi normal, error term harus menunjukkan keseragaman. Kondisi ini dapat dievaluasi dengan menganalisis signifikansi korelasi Spearman; tingkat signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara X dan Y tidak signifikan, menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Alternatifnya, heteroskedastisitas dapat ditemukan dengan menganalisis gambar Scatterplot, dimana titik data harus tersebar secara seragam; jika membentuk patte yang mengelompok maka dapat ditemukan heteroskedastisitas

Biasanya hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan dalam bentuk scatterplot, seperti gambar di bawah ini:



Gambar 4.3
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut hasil yang ditunjukkan pada gambar di atas, titik-titik data pada grafik sebar tersebar merata baik di atas maupun di bawah tanda nol, dan tidak mempunyai pola sebaran yang terlihat atau tren tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan adanya tanda-tanda gangguan heteroskedastisitas yang menunjukkan layak digunakan sebagai data penelitian.

4.1.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berupaya untuk memastikan hubungan atau hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Berbeda dengan regresi linier sederhana, regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel bebas dalam model regresinya, dan dalam penelitian ini, analisis regresi bertujuan untuk menentukan sejauh mana indep

Tabel 4.14
Rekapitulasi Data Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig-t	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,326	2,996	1,668	0,004	H ₀ ditolak
Pelatihan Kerja	0,294	4,634	1,668	0,000	H ₀ ditolak
Disiplin kerja	0,387	3,975	1,668	0,000	H ₀ ditolak
Tingkat Kesalahan					0,05
Konstanta (a)					5,863
Nilai Korelasi (R)					0,669
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)					0,818
F_{hitung}					43,694
F_{tabel}					2,75
Signifikansi F					0,000
Y					Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Secara umum persamaan regresi berganda adalah $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$.

Sehingga berdasarkan output di atas diperoleh model regresi:

$$Y = 5,863 + 0,326X_1 + 0,294X_2 + 0,387X_3$$

1. a merupakan angka konstan dari *Unstandarized Coefficients*. *Unstandarized Coefficients* bernilai 5,863 artinya jika keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja bernilai nol maka tingkat kinerja karyawan sebesar 5,863.
2. b_1 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_1 . Nilainya sebesar 0,326 artinya dengan asumsi pelatihan kerja, dan disiplin kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan keselamatan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,326.
3. b_2 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_2 . Nilainya sebesar 0,294 artinya dengan asumsi keselamatan kerja dan disiplin kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,294.
4. b_3 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_3 . Nilainya sebesar 0,387 artinya dengan asumsi keselamatan kerja dan pelatihan kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,387.

4.1.4.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

H1 = terdapat pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. H2 =

terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 = terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan Uji t

a. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel output “Coefficients”

1. Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak.

b. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel

1. Jika nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak.

Kami dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut mengenai dampak berbagai faktor terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari tabel keluaran ANOVA:

1. Pada uji T yang memancarkan pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai Sig dari tabel “Koefisien” adalah 0,004, yang kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan yang melibatkan nilai signifikansi perbandingan, dapat



disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan.

2. Dalam uji T yang memberikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, variabel X2 memiliki nilai Sig 0.000, yang lebih rendah dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dengan nilai signifikansi, dapat diperkirakan bahwa hipotesis disetujui yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai Sig variabel X3 sebesar 0,000 juga kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) pada uji T yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan menggunakan prinsip pengambilan keputusan yang mempertimbangkan nilai signifikansi.

4.1.4.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2013), kriteria keputusan uji F adalah sebagai berikut: Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen mempunyai pengaruh secara kolektif terhadap variabel dependen. Proses pengambilan keputusan pengujian ini meliputi pengujian nilai F yang disajikan pada tabel Anova pada tingkat signifikansi 0,05.

Adapun pedoman pengambilan keputusan uji f sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari tabel output “ANOVA”
 1. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri.
 2. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antarakeselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel
 1. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri.
 2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri.

Setelah melihat data dalam tabel ANOVA sebelumnya, kami menemukan bahwa tingkat signifikansi (Sig.) tercatat 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, jumlah F yang dihitung (Fcount) lebih besar dari jumlah F kritis (Ftable).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri. Hal ini didasarkan pada kriteria pengambilan keputusan yang melibatkan perbandingan tingkat signifikansi dan Fhitung terhadap Ftable.

4.1.4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) secara fundamental mengukur seberapa jauh model

dapat menjelaskan perbedaan antara kedua variabel independen. Sebuah nilai R^2 yang rendah, yang hampir sama dengan nol, menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sementara nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Saat menganalisis r yang paling tepat

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi

Keterangan	Nilai
<i>R Square</i>	0,669

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Menurut data yang ditunjukkan dalam tabel keluaran "Ringkasan Model" di atas, ada koefisien Adjusted R^2 sebesar 0,653, yang setara dengan 65,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dampak keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 65,3%, dan faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini, yang merupakan variabel eksternal, mempengaruhi 34,7%.

4.2 Interpretasi hasil penelitian

4.2.1 Pengaruh Secara Parsial Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri

Menurut analisis yang dilakukan menggunakan SPSS, hasil t-test menunjukkan nilai signifikansi 0.004 untuk variabel keselamatan kerja, yang lebih rendah dari significance threshold 0.05 ($0.004 < 0.05$). Oleh karena itu, kami dapat menyimpulkan bahwa hipotesis kami adalah valid, yang berarti bahwa ada hubungan yang jelas antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Ini sesuai dengan temuan dari

4.2.2 Pengaruh Secara Parsial Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri

Hasil uji t variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang melibatkan perbandingan nilai signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini didukung, yang menunjukkan adanya hubungan penting antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini semakin mendukung hipotesis tersebut.

4.2.3 Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri

Hasil uji t variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, mengikuti kriteria pengambilan keputusan yang melibatkan perbandingan nilai signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya adalah didukung, menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

4.2.4 Pengaruh Secara Simultan Keselamatan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel keselamatan, pelatihan, dan disiplin seluruhnya sebesar 0,000, berada di bawah ambang batas signifikansi sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai F hitung (F_{hitung}) melebihi nilai F kritis (F_{tabel}).



Oleh karena itu dapat dipastikan terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri, sejalan dengan kriteria pengambilan keputusan yang melibatkan perbandingan baik nilai signifikansi maupun Fhitung terhadap Ftabel. Temuan ini sejalan dengan penelitian Meilinda Fitriani Ariko (2018) yang juga menunjukkan bahwa keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, Bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pt. bandeng oerang sejahtera Kediri. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,004 < 0,05$.
2. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pt. bandeng oerang sejahtera Kediri. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pt. bandeng oerang sejahtera Kediri. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Secara simultan keselamatan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pt. bandeng oerang sejahtera Kediri. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Luther Gulick (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1', Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), pp. 952–962.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Andri dan Endang (2015) Pengantar Manajemen. Kebumen: Mediatara.
- Aspriela, Z. (2018) 'Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang)', 15(2), pp. 1–23.
- Buntarto (2015) anduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Desller (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi (2018) Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Firmanzah, A., Hamid, D. and Djudi, M. (2017) 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)', Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 42(2), pp. 1–9.
- Fitriani Ariko, M. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang', Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), p. 73. Available at: <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1558>.
- Ghozali, I. (2018) Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartatik (2017) Pengembangan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Iskandar (2015) *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press (GP Press).
- Mangkunegara, A.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offset.
- Mangkuprawira, S. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Mathis, R. L., and J.H.J. (2016) *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mei Jayanto, Asmirin Noor, P.S.W. (2021) 'Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap disiplin dan kinerja', Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya [Preprint].
- Meldona (2018) *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Rafles Hebron Manalu, Sondang N.B. Marbun, E. (2021) 'Pendahuluan Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "', 7, pp. 185–205.
- Safitri, E. (2013) 'Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja', *Jurnal Ilmiah Manajemen* |, 1, pp. 1044–1054.
- Santoso (2017) *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2017) *sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT ALFABET.
- Suryani, Yati et al.,(2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Jasman', Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu " Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ", 2, p. 10.
- Tarigan, B. and Aria Aji Priyanto (2021) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan', *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>.
- Vallennia, K., Atikah, A. and Azijah, F.N. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)', *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), pp. 1–11. Available at: <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>.
- Widarjono, A. (2013) *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya*. Jakarta: Ekonisia.