

**ANALISIS RISIKO KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
DISTRIBUSI SURYA KENCANA DENPASAR**

**Putu Ari Mulyani¹, Komang Asri Pratiwi², Ni Made Yusmini³,
Dewa Ayu Aditya Virga Devi⁴**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahendradatta Denpasar

Email: putuarimulyani@gmail.com, pratiwiasri@gmail.com,
yusikaylasantika@gmail.com, dewaayuavd.88@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Distribusi Surya Kencana Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh sampel yang ada pada populasi yakni sebanyak 50 orang responden digunakan dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$) serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 52,736 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Distribusi Surya Kencana dimana hal itu dapat didukung dengan inisiatif perusahaan untuk lebih memperhatikan sosialisasi terkait layanan kesehatan dan pemberlakuan sanksi tegas terkait pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di perusahaan.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract – This study aims to determine the influence of Occupational Safety and Health (K3) and work discipline on employee performance at PT. Distribution of Surya Kencana Denpasar. This study uses a quantitative descriptive method using a saturated sampling technique where all samples in the population, namely 50 respondents, are used in the study. The results of this study show that Occupational Safety and Health (K3) has a partial effect on employee performance with a significance value of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), and work discipline has a partially significant effect on employee performance with a significance value obtained less than 0.05 ($0.031 < 0.05$) and Occupational Health and Safety (K3) and work discipline have a significant effect simultaneously on employee performance with an Fcal value of 52.736 with a significance of $0.000 < 0.05$. The results of this study provide empirical evidence that Occupational Safety and Health (K3) and work discipline play an important role in improving employee performance at PT.

The distribution of Surya Kencana can be supported by the company's initiative to pay more attention to socialization related to health services and the imposition of strict sanctions related to violations that occur in the company.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu perkumpulan berupa organisasi biasanya dibentuk untuk memenuhi tujuan tertentu. Dimana dalam penyelenggaraannya, sebuah organisasi terdiri dari sebuah struktur yang sederhana hingga struktur yang sangat kompleks. Salah satu faktor yang paling penting dalam terbentuknya sebuah organisasi ialah sumber daya manusianya atau dapat disebut sebagai anggota organisasi. Di dalam organisasi yang kompleks berbentuk perusahaan, sumber daya manusianya atau dapat disebut tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, dimana tenaga kerja baik dari tingkat paling bawah hingga tingkat paling atas akan memberikan peranan yang besar bagi keberlangsungan perusahaan apabila kinerjanya dilakukan secara maksimal.

Hal pertama yang paling penting dalam memulai kegiatan bekerja

adalah dengan memastikan kesehatan dan keselamatannya terjamin dan dilindungi. perusahaan-perusahaan besar terutama yang sudah resmi terdaftar izin usahanya termasuk yang sudah terdaftar pajak, biasanya memiliki kewajiban untuk menaungi, melindungi dan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan bagi seluruh anggota perusahaan yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu dalam artian mengikuti hukum dan peraturan undang-undang yang ada tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya kita untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja /penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Menurut UU Pokok Kesehatan RI No. 9 Th. 1960 Bab I Pasal II ,Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja

memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun social, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah yang mendasari sistem K3 di Indonesia telah mengatur prinsip-prinsip dasar dan ketentuan umum dalam pelaksanaan K3 di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui Langkah-langkah komprehensif. Dalam mengikuti perkembangan zaman, undang-undang yang mengatur mengenai K3 di Indonesia juga senantiasa mengalami perkembangan dan pembaruan sesuai dengan perkembangan teknologi, tren industry, dan tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan produktif bagi semua pekerja di seluruh Indonesia.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), salah satu hal penting lainnya dalam menjalankan sebuah perusahaan agar mendapatkan kinerja yang lebih maksimal adalah dengan memperhatikan kedisiplinan kerja

yang terbentuk dan terjalin di dalam perusahaan, baik itu antara atasan dan karyawan, karyawan dan karyawan lainnya maupun hubungan anggota perusahaan dengan objek-objek vital perusahaan. Disiplin kerja itu sendiri adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan memiliki peran besar dalam membentuk sebuah sistem di perusahaan, termasuk menciptakan harmonisasi kerja dan efektivitas yang maksimal.

Menurut Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Dalam artian disiplin kerja dapat membantu sebuah perusahaan dalam membentuk sebuah aturan yang nantinya dapat ditaati oleh seluruh anggota perusahaan. Dalam penerapan disiplin kerja, banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah bagaimana manajemen di perusahaan itu sendiri membentuk aturan-aturan atau kebijakan yang dapat berdampak langsung dengan pola kerja dan atmosfer kerja yang akan tercipta di perusahaan. Beberapa kebijakan perusahaan terkait dengan disiplin kerja antara lain dapat berupa

jam absensi, yang dimana tiap-tiap perusahaan memiliki ketentuannya sendiri terkait jam masuk dan jam pulang. Sistem absensi tiap perusahaan juga seringkali berbeda-beda, ada yang masih menggunakan sistem manual ada juga yang sudah menggunakan sistem scan sidk jari. Bahkan pada perusahaan tertentu absensinya dapat berupa scan wajah. Meskipun rata-rata kerja perusahaan biasanya 8 jam sehari, tetapi ada perusahaan yang menerapkan sistem kerja lebih dari 8 jam sehari. Hal-hal ini sah-sah saja asalkan sudah sesuai dengan kontrak yang telah disepakati pemberi kerja dan penerima kerja di awal rekrutmen. Selain permasalahan terkait absensi, disiplin kerja juga dapat berupa ketepatan dan kecepatan karyawan dalam menyeter laporan harian sesuai yang diminta oleh atasan.

Dalam menerapkan dua hal pokok diatas terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja, salah satu perusahaan di Bali yakni PT. Distribusi Surya Kencana yang beralamat di Jalan Bypass Ngurah Rai, Pemogan, Denpasar juga telah menerapkan hal-hal serupa dalam menjalankan manajemennya. Perusahaan ini sendiri pada dasarnya merupakan perusahaan distribusi swasta yang bergerak di bidang pemasaran dengan kapur barus dan perlengkapan rumah tangga sebagai komoditi utamanya. Dimana PT. Distribusi Surya Kencana telah berdiri

sejak tahun 2012 ini berpusat di Jakarta dengan dua cabang lainnya berada di Semarang dan Lombok.

Terkait dengan penerapan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Di PT. Distribusi Surya Kencana sendiri telah menyediakan beberapa jenis jaminan kesehatan untuk karyawan meskipun dalam penerapannya masih sering terjadi kesalahpahaman terkait proses pengajuan dan pelaksanaannya akibat kurangnya sosialisasi dan penjelasan secara terbuka terkait mekanisme dan penggunaan kartu jaminan sosial ataupun BPJS tersebut.

Beberapa yang belum memiliki BPJS sedang dalam proses pengurusan dikarenakan beberapa faktor antara lain adalah pegawai baru dan belum melengkapi data-data yang diperlukan. Dari jumlah karyawan yang ada dan sudah diurus kepemilikan BPJS nya, belum pernah diberikan sosialisasi terkait apa guna dan keuntungan dalam memiliki BPJS di dalam bekerja di sebuah perusahaan termasuk transparansi yang menjelaskan tentang pemotongan bulanan BPJS itu sendiri. Hal ini seringkali menyebabkan timbulnya pertanyaan dari karyawan yang masih baru ataupun masih awam terhadap informasi terkait BPJS tersebut. Selain jaminan Kesehatan dalam bentuk BPJS maupun Jamsostek, hal-hal terkait keselamatan kerja lainnya seperti APAR (Alat Pemadam Api

Ringan) yang kurang disosialisasikan tata cara penggunaannya serta penggunaan *safety shoes* yang belum diwajibkan pada seluruh staff gudang.

Begitu pula dalam menjalankan kedisiplinan terkait SOP, masih sering terjadi ketidaksesuaian antara SOP yang diterapkan oleh perusahaan dengan tanggung jawab karyawan secara individu maupun berkelompok. Khususnya terkait dengan jam kerja yang seringkali tidak sesuai dengan ketentuan awal. Hal ini berlaku bagi manajemen dan karyawan yang masih saling bersinggungan terkait jam masuk dan jam pulang yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan kedua hal tersebut, tentu saja resiko terbesar yang akan dialami perusahaan adalah naik atau turunnya kinerja karyawan. Dimana seluruh karyawan di dalam perusahaan berperan dalam menjadi tolak ukur naik dan turunnya kinerja karyawan yang ada di PT. Distriusi Surya Kencana itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada dasarnya merupakan dua hal yang dapat berdiri sendiri namun dalam pelaksanaannya terjadi dan terbentuk secara beriringan atau saling berkaitan. Jika dipecah, ada dua aspek dalam upaya menjamin tenaga kerja, yakni keselamatan dan kesehatan. Pengertian keselamatan kerja menurut

Endah Pujiastuti dalam *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (2008), adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan kerja, dan lingkungannya, serta cara melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Iman Soepomo dalam *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (2019), kesehatan kerja adalah aturan usaha untuk melindungi tenaga kerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja. Dalam pandangan berbeda terkait K3, menurut Mathis dan Jackson dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2007), K3 didefinisikan sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan pekerjaan. Menurut UU Pokok kesehatan RI No. 9 Th. 1960 Bab I Pasal II, Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat Kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun social, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum

Menurut H. W Heinrich dalam Notoadmodjo (2007), penyebab keselamatan kerja yang sering ditemui adalah perilaku yang tidak aman sebesar 88 % dan kondisi lingkungan yang tidak aman sebesar 10%, atau kedua hal tersebut terjadi secara bersamaan. Hal tersebut tentu saja menjadi tantangan tersendiri terutama di dunia kerja dimana segala bentuk resiko bertemu dalam satu wadah.

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan

main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ; Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga berarti kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Jenis-Jenis Kinerja Karyawan :
Kinerja Kuantitatif, Kinerja Kualitatif,
Kinerja Individu, Kinerja Tim/Organisasi, Kinerja Potensial.
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Kinerja Karyawan : Faktor Kemampuan (ability) Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor Motivasi (*motivation*) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor-faktor di atas akan mengarahkan ke hasil kinerja karyawan yang nantinya perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut. Evaluasi kinerja karyawan ini adalah proses penting dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan di tempat kerja. Evaluasi kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang

berguna untuk pengembangan karyawan di masa depan.

Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan; Tujuan, Standar, Umpan Balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motivasi dan peluang.

METODOLOGI PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

penelitian deskriptif itu sendiri menurut Arikunto (2006) adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Dalam penelitian ini pula, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Alasan peneliti menggunakan metode penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang ada. Penelitian ini akan menguji pengaruh hubungan antar variabel yang pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu variabel

independen terdiri dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama, dimana populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Distribusi Surya Kencana Denpasar yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Sampel berarti sesuatu yang digunakan untuk menunjukkan sifat suatu kelompok yang lebih besar. Sampel juga merupakan bagian kecil yang mewakili kelompok atau keseluruhan yang lebih besar; percontoh. Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Menurut Sugiyono

(2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan oleh peneliti berjumlah 50 orang responden yang merupakan karyawan di PT. Distribusi Surya Kencana Denpasar.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Kuesioner

Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Menurut Oei (2010) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut : SS : Sangat setuju, maka diberi nilai 5, 2. S : Setuju, maka diberi nilai 4, N : Netral/Ragu-ragu, maka diberi nilai 3, TS : Tidak Setuju, maka diberi nilai 2, STS : Sangat Tidak Setuju, maka diberi nilai 1

2. Wawancara

Menurut Sugiono (2014) wawancara merupakan teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk meneukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2014) pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan

kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2019), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2016), terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas terdapat dua cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah data atau residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria :

- a) Nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti data berdistribusi normal.
- b) Nilai probabilitas $< 0,05$ maka hal ini berarti data tidak berdistribusi normal.

b) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Dalam penelitian Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dengan bantuan Program SPSS for Windows. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2016), tidak ada gejala heteroskedastisitas jika nilai Sig. $> 0,05$.

c) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan uji *variance inflatio factor* (VIF) dan tolerance dengan mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat di jelaskan oleh variabel lain nya dengan standar $> 0,1$. Sedangkan uji VIF yaitu untuk mengukur seberapa besar kenaikan ragam koefisien penduka regresi terhadap variabel bebas yang orthogonal jika dihubungkan secara linear dengan kriteria < 10 .

d) Uji autokorelasi

Menurut Ghazali, (2016) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu satu sama lainnya. Uji Autokorelasi yang digunakan adalah Uji *Durbin-Watson* (DW test), untuk melihat apakah terjadi adanya atau tidak adanya autokorelasi bisa ditentukan dengan ketentuan $dU < dW < 4 - dU$ (Ghozali, 2016). Apabila terjadi kendala pada uji *durbin watson* dapat digunakan uji *runs test*. Menurut Ghozali (2016), Tidak ada gejala autokorelasi jika nilai *Run Test Asymp, Sig. (2-tailed)* $> 0,05$.

2. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa analisis linear berganda untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan. Regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Maka disebut berganda karena banyaknya

faktor dalam hal ini variabel yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang dihasilkan adalah baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X_2 = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstanta

b_1, b_2 = Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016).

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2016).

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2019), uji t adalah pengujian

signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi. Dasar pengambilan keputusan menurut Sujarweni (2017), jika nilai t hitung $> t$ tabel yang artinya variabel independent (x) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Rumus untuk mencari nilai t tabel $(\alpha/2; n - k - 1)$. Sedangkan untuk nilai signifikansi menurut Ghazali (2016), jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independent (x) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2019), uji f yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

Dasar pengambilan keputusan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. (Kasim 2019). Sedangkan untuk nilai signifikansi jika nilai Sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) (Ghozali, 2016)

HASIL PENELITIAN

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), disiplin kerja dan kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas data.

b.

ji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan disiplin kerja kinerja karyawan memperoleh koefisien cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,079 yang lebih besar dari 0,05 ($0,079 > 0,05$). Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program (Singgih, 2002:322). Uji normalitas data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kedua hasil pengujian ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa koefisien *Tolerance* variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Singgih Santoso (2012:240) uji heteroskedastisitas adalah cara pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai produksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson (DW Test). Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,255. Nilai ini berada di antara -2 dan 2 ($-2 < 2,255 < 2$). Hal ini berarti bahwa tidak ada gejala autokorelasi dalam penelitian ini.

d. Hasil Analisis Regresi

Linear Berganda

Terkait dengan penelitian ini, uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya pengaruh beberapa variabel independen (Kesehatan dan Keselamatan Kerja

(K3), disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, disajikan pada berikut ini.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Signifikansi
	B	Standard Error	Beta	t	
Konstanta	3,262	2,475		1,318	0,194
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)	0,609	0,148	0,536	4,130	0,000
Disiplin kerja (X2)	0,308	0,117	0,342	2,635	0,011

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.11, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,262 + 0,609X_1 + 0,308X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,262 mempunyai arti bahwa jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), dan disiplin kerja (X2) bernilai nol (0), maka besarnya rata-rata kinerja karyawan pada PT. Distribusi Surya Kencana akan turun sebesar 3,262.

2) Koefisien regresi untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,609 berarti bahwa apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) meningkat sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana sebesar 0,609%.

3) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,308 berarti bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana sebesar 0,308%.

e. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.12, diperoleh nilai F sebesar 52,736 > F tabel sebesar 3,20 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan disiplin kerja berpengaruh simultan,

sehingga model regresi telah dianggap layak.

f. Hasil Uji t

1) nilai t hitung variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) sebesar 7,459 > t tabel sebesar 2.011 dengan signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,05, maka signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana.

2) nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 2,270 > t tabel sebesar 2.011 dengan signifikansi sebesar 0,011. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,05, maka signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (0,031 < 0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana.

g. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan koefisien determinasi ditunjukkan dari angka R Square pada Tabel 4.15. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,692 memiliki arti

bahwa sebesar 69,2% kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana dipengaruhi oleh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana. Hasil mengindikasikan bahwa semakin baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan PT. Distribui Surya Kencana, maka kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin kurang baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan pada PT. Distribui Surya Kencana, maka kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana akan menurun.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana. Hasil mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Distribui Surya Kencana, maka kinerja karyawan

pada PT. Distribui Surya Kencana akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin kerja di PT. Distribui Surya Kencana, maka kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana akan menurun.

- 3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana. Hasil mengindikasikan bahwa semakin baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan dan semakin rendah tingkat disiplin kerja, maka kinerja karyawan pada PT. Distribui Surya Kencana akan menurun.

2. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan dari jawaban responden pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), diperoleh rata-rata terkecil sebanyak 3,96 pada pernyataan “Saya menerima pelayanan kesehatan yang cukup untuk menjalankan operasional

perusahaan”. Oleh karena itu diharapkan manajemen PT. Distribui Surya Kencana untuk memberikan sosialisasi terkait apa guna dan keuntungan dalam memiliki BPJS di dalam bekerja di sebuah perusahaan termasuk transparansi yang menjelaskan tentang pemotongan bulanan BPJS itu sendiri, sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

- 2) PT. Distribui Surya Kencana disarankan untuk memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan berdasarkan hasil jawaban kuesioner indikator terlemahnya pada variabel disiplin kerja guna mendukung produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, menambah variabel-variabel lain diluar penelitian ini serta diharapkan mampu menambah referensi terhadap variabel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I.Z. 2020. Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Adiputra, et al. 2021, Metodologi Penelitian Kesehatan. Yayasan Kita Menulis.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT Rineka Cipt
- Ashar, Sunyoto Munandar. (2012). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketangakerjaan, (Semarang: Semarang University Press, 2008)
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Jurnal Dimensi, 6(2).
- Hamdi, Muchlis. 2015. Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi. Bandung: Ghalia Indonesia

- Hartatik, Indah Puji (2019). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana
- Imam Soepomo, 1986, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, Pradnya Paramitha, Jakarta
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2007). Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurdin, Ismail, dan Sri Hartati. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. Human Resource Management, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Santoso, Singgih. (2017). Menguasai statistik dengan SPSS 24. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo. Kenneth Laudon & Jane Laudon (2015:16)
- Sugiono. 2010. Metode Penelitian Tindakan Kelas Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Sulistiowati, T. (2022). Dasar-Dasar Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis. Jakarta: Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.