

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BAGIAN PRODUKSI PT.WONOJATI WIJOYO)

*Alvinna Ayu Octaningrum*¹; *Edy Suwasono*²; *Aprilia Dian Evasari*³
alvinaokta@gmail.com, suwasono_edy@yahoo.com.id, Priliaeva06@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kadiri

Available online at: <https://journal.unita.ac.id/index.php/jimbien/issue/archive>

DOI : 10.36563/jimbien.v1i2.590

Received: 27 07 2022. Revised: 21 09 2022. Accepted 30 11 2022

Abstract

This study aims to determine: (1) the effect of occupational health safety (K3) on employee performance, (2) the effect of work discipline on employee performance, (3) the effect of occupational health safety (K3) and employee discipline on employee performance. This type of research uses a quantitative approach. The sample in this study were the employees of PT Wonojati Wijoyo in the production division of 71 respondents. The technique in this study uses simple random sampling. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability first. In technical data analysis, this research uses multiple linear regression. The results of this study at a significance level of 0.05 which indicates that (1) there is a partially significant effect of occupational health safety (K3) on employee performance. Tcount 2.793 > Ttable 1.995. sig value. 0.007 < 0.05. (2) there is a partially significant effect of work discipline on employee performance. Tcount 9.370 > Ttable 1.995. sig value. 0.000 < 0.05. (3) there is a simultaneous significant effect of occupational health safety (K3) and work discipline on employee performance. Fcount 126.987 > Ftable 3.13. sig value. 0.000 < 0.05. The calculation of multiple linear regression analysis using the regression equation is obtained with a value of $Y = 1.766 + 0.256 + 0.596$.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah para karyawan PT Wonojati Wijoyo bagian produksi sebanyak 71 responden. Teknik pada penelitian ini menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diujikan validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Pada teknis analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini pada taraf signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Nilai Thitung 2,793 > Ttabel 1,995. Nilai sig. 0,007 < 0,05. (2) terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai Thitung 9,370 > Ttabel 1,995. Nilai sig. 0,000 < 0,05. (3) terdapat pengaruh signifikan secara simultan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung 126,987 > Ftabel 3,13. Nilai sig. 0,000 < 0,05. Perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan regresi diperoleh dengan nilai $Y = 1,766 + 0,256 + 0,596$.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, salah satu yang harus diperkuat yaitu dengan cara mendorong manusia untuk bekerja dengan kinerja yang lebih baik. Dalam masalah ini sumber daya manusia (SDM) memiliki kemampuan kontribusi secara optimal untuk pencapaian tujuan perusahaan. Adanya persaingan pada bidang ekonomi inilah yang pada akhirnya menuntut setiap individu untuk dapat mengembangkan keahliannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kinerja pegawai atau karyawan yang berperan sebagai pelaku utama dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja karyawan mutlak perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan lagi, maka seorang manajer harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wardoyo & Suwasono, 2022).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada karyawan yang berada di bagian produksi. Salah satunya dengan diberikannya jaminan tingkat keselamatan kesehatan kerja (K3). Pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, agar nantinya dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada PT Wonojati Wijoyo mengenai K3 yaitu alat pelindung diri yang dipakai oleh karyawan saat bekerja banyak yang sudah usang atau tidak layak pakai lagi, masih banyaknya penggunaan alat pelindung diri yang digunakan karyawan yang tidak sesuai dengan standar keselamatan kesehatan kerja, keadaan lingkungan kerja yang kurang aman, nyaman dan sehat. Selain masalah K3 juga terdapat masalah mengenai disiplin kerja yaitu banyak karyawan yang tidak memakai seragam pada saat bekerja, masuk kerja dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Selain keselamatan kesehatan kerja (K3), kinerja karyawan pada bagian produksi juga dipengaruhi disiplin kerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja juga dinilai sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal dalam suatu perkembangan organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan yang harus ditaati oleh karyawan, sehingga nantinya karyawan dapat bekerja secara kooperatif serta dapat menciptakan kinerja yang baik (Evasari, 2021). Faktor kurangnya sikap disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga produktivitas kerja karyawan kurang optimal (Basit dkk, 2019).

KAJIAN TEORI

1. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Candrianto (2020 :9) mengemukakan keselamatan kesehatan kerja merupakan suatu keadaan dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi karyawannya, perusahaan maupun warga dan lingkungan sekitar pabrik tersebut. Keselamatan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah dari kondisi tidak selamat, yang dapat menyebabkan kecelakaan. Indikator K3 yaitu keadaan lingkungan ditempat kerja, pemakaian alat pelindung diri dan kondisi fisik karyawan.

2. Disiplin Kerja

Sutrisno (2009:86) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah sikap hormat yang harus ada pada jiwa karyawan terhadap peraturan dan ketentuan dalam perusahaan”.oleh sebab itu jika peraturan yang ada pada perusahaan tersebut diabaikan, maka dapat di artikan bahwa karyawan tersebut mempunyai kedisiplinan yang buruk. Sebaliknya jika karyawan taat pada aturan yang berlaku pada perusahaan, akan mencerminkan adanya kondisi disiplin yang baik. Indikator disiplin kerja yaitu ketepatan waktu, tingkat waspada tinggi, ketaatan pada standar kerja, Ketaatan terhadap aturan di tempat kerja dan etika kerja.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (dalam Fauzi, A & Nugroho, R.H, 2020:3) mengemukakan performance pada kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, misalnya wewenang dan tanggung jawab dalam usaha untuk mencapai tujuan pada perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN POPULASI

Jenis pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:13) penelitian berlandaskan pada data konkrit, informasi penelitian berupa angka yang nantinya hendak diukur mengenakan statistik sebagai perlengkapan perhitungan, yang berkaitan pada masalah yang diteliti agar menciptakan sesuatu kesimpulan. Metode pengambilan sampel pada penelitian menggunakan simple random sampling.

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Wonojati Wijoyo yang terletak pada bagian produksi sebanyak 250 karyawan. Jumlah sampel yang telah ditentukan mengenakan rumus slovin dengan tingkatan kesalahan 0, 10 ialah sejumlah 71 karyawan. metode pengumpulan data dalam penelitian ini mengenakan observasi, wawancara, literatur, kuesioner serta dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021 : 155) uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus di buang atau di ganti karena dianggap tidak relevan, Pertanyaan dikatakan valid apabila nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2021 : 225) dilakukan dengan ketentuan variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 1: Hasil uji Validitas K3

Item	r_{Hitung}	Probabilitas korelasi [sig. 2 – tailed)	r_{Tabel}	Keterangan
1.	0,425	0,019	0,306	Valid
2.	0,691	0,000	0,306	Valid
3.	0,588	0,001	0,306	Valid
4.	0,554	0,001	0,306	Valid
5.	0,737	0,000	0,306	Valid
6.	0,411	0,024	0,306	Valid
7.	0,588	0,001	0,306	Valid

Sumber : Data SPSS 25 Diolah,2022

Tabel 2: Hasil uji validitas Disiplin

Item	r_{Hitung}	Probabilitas korelasi [sig. 2 – tailed)	r_{Tabel}	Keterangan
1.	0,803	0,000	0,306	Valid
2.	0,526	0,003	0,306	Valid
3.	0,788	0,000	0,306	Valid
4.	0,657	0,000	0,306	Valid
5.	0,803	0,000	0,306	Valid
6.	0,529	0,003	0,306	Valid
7.	0,535	0,002	0,306	Valid
8.	0,699	0,000	0,306	Valid
9.	0,448	0,013	0,306	Valid
10.	0,619	0,000	0,306	Valid

Sumber : Data SPSS 25 Diolah,2022

Tabel 3: Hasil uji validitas kinerja

Item	r_{Hitung}	Probabilitas korelasi [sig. 2 – tailed)	r_{Tabel}	Keterangan
1.	0,550	0,002	0,306	Valid
2.	0,529	0,003	0,306	Valid
3.	0,378	0,040	0,306	Valid
4.	0,439	0,015	0,306	Valid
5.	0,587	0,001	0,306	Valid
6.	0,402	0,028	0,306	Valid

7.	0,403	0,027	0,306	Valid
8.	0,543	0,002	0,306	Valid

Sumber : Data SPSS 25 Diolah,2022

Berdasarkan tabel diatas maka semua Instrumen dikatakan valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat taraf signifikansi $< 0,05$, sehingga semua variabel dalam penelitian dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4: Hasil uji reliabilitas

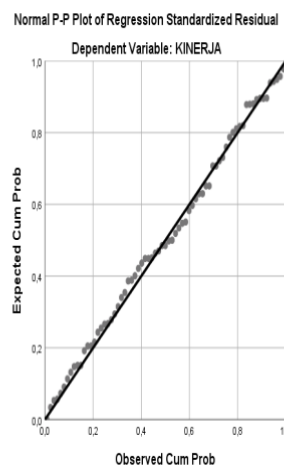
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja K3 (X ₁)	0,731	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,760	Reliabel
Kinerja (Y)	0,688	Reliabel

Sumber : Data SPSS 25 Diolah,2022

Berdasarkan tabel 4 diatas maka semua variabel di katakan reliabel karena mempunyai nilai $> 0,60$, sehingga semua variabel dalam penelitian dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2.1.1 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data



Gambar 1: Hasil uji normalitas P – plot

Dari gambar grafik P-plot diatas dapat diketahui dari bahwa titik – titik mengikuti garis diagonal dan tidak keluar jauh dari garis diagonal maka data dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 5: Hasil Uji Multikolinearitas

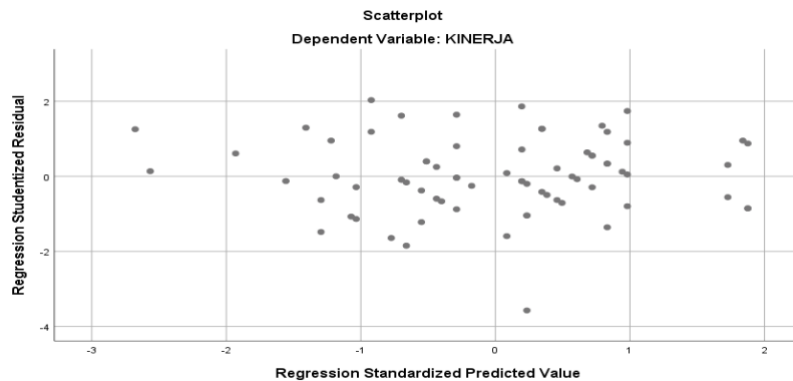
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
----------	-----------	-----	------------

Keselamatan kesehatan kerja K3 (X ₁)	0,519	1,926	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,519	1,926	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 25 Diolah,2022

Hasil pengujian didapatkan nilai tolerance 0,519 dan nilai VIF 1,926. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data tidak mengalami adanya multikolinearitas, dikarenakan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Dari gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot* diatas dapat diketahui bawasannya titik – titik menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola – pola tertentu maka dapat dikatakan data tidak mengalami heteroskedastisitas.

2.1.2 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Kostanta	1,766				
X ₁	0,256	2,793	1,995	0,007	H _a 1 diterima
X ₂	0,596	9,370	1,995	0,000	H _a 2 diterima
F _{hitung}	126,987			0,000	H _a 3 diterima
F _{tabel}	3,13				
R _{square}	0,789				
R	0,888				

Sumber : Data SPSS 25 Diolah,2022

1) Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Dapat dilihat pada tabel diatas bawasannya nilai dari variabel K3 mempunyai nilai $t_{hitung} 2,793 > t_{tabel} 1,995$ dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 yang dapat dikatakan bahwa K3 mempunyai pengaruh

terhadap kinerja. Sedangkan nilai dari variabel disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} 9,370 > t_{tabel} 1,995$ dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 yang dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. juga dapat dilihat pada uji F bawasannya $F_{hitung} 126,987 > F_{tabel} 3,13$ yang artinya bahwa terdapat pengaruh secara bersama – sama antara variabel bebas K3 dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

2) Uji Koefisien Determinasi R²

Hasil uji analisis regresi linier berganda diatas, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,888 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R_{square} menunjukkan sebesar 0,789 artinya pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 78,9% sedangkan sisanya ($100\% - 78,9\% = 21,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2.2 Pembahasan

- 1) Variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,793 > t_{tabel} 1,995$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal tersebut menunjukkan bawasannya secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan. Kemudian diketahui pada variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $9,370 > t_{tabel} 1,995$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hal tersebut menunjukkan bawasannya secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan.
- 2) Diketahui bawasannya diperoleh F_{hitung} sebesar $126,987 > F_{tabel} 3,13$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwasannya variabel bebas keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3) Nilai R sebesar 0,888 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Sedangkan nilai R_{square} menunjukkan sebesar 0,789 artinya pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 78,9% sedangkan sisanya ($100\% - 78,9\% = 21,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Maka dapat disimpulkan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh Maka peneliti memberikan beberapa sarannya sebagai berikut ini :

1. Perusahaan dapat memperhatikan limbah produksi dengan baik misalnya mengelola limbah serbuk gergaji sebagai media tanam, memperhatikan kelayakan dan standarisasi alat pelindung, memperhatikan lingkungan kerja karyawan dan menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* kepada seluruh karyawan.
2. Bagi akademis diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya dan dapat dijadikan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja pada karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan referensi pengembangan ilmu yang kaitannya dengan keselamatan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Basit, Acep Abdul, Intan Tenisia P.S. & Ahmad Wahyu. (2019). *Knowledge Sharing Behavior, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora*. Jurnal Wacana Ekonomi : Fakultas Ekonomi, Universitas Garut. ISSN : 1412-5897, Vol. 18, No. 03, 158 – 170.

Evasari, Aprilia Dian. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Pagora Jaya Kediri*. SEIKO : Journal of Management &

Jurnal Mahasiswa Manajemen UNITA Vol. 1, No. 1, Tahun 2022
Alvinna Ayu Octaningrum, Edy Suwasono & Aprilia Dian Evasari
Business. Vol. 4 (1), 386 - 396.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D. (Edisi 3)*. Bandung : Alfabeta.

Wardoyo, Prapto & Edy Suwasono. (2022). *Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang Di Masa Pandemi Covid-19*. Otonomi Vol. 22 Nomor 1 Edisi April 2022, 129 - 137