

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI SALAH
SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR
SARJANA MANAJEMEN**



GALUH AGENG FRIDIANTI

NPM S1-0219099

PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

2023

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Galuh Ageng Fridianti

galuh.hadid@gmail.com

Program Sarjana Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

Abstrak: Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja PT. Smart Tbk. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan total 80 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS ver.25. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner serta wawancara kepada karyawan. Hasil dari penelitian ini berdasarkan uji t, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia mendapat perhatian yang sangat penting. Karena keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan (Bukit. B, 2017:13).

Manusia merupakan tenaga kerja yang paling banyak berperan dalam aktivitas organisasi, karena manusia sebagai unsur penggerak untuk memajukan perusahaan, tanpa unsur ini suatu organisasi tidak akan berhasil untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat dijadikan tolok ukur untuk menentukan apakah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut memang sudah memiliki kualitas yang baik atau tidak, mengingat a kinerja merupakan salah satu indikasi yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Hendiani, P., & Wediawati, T. (2023) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki korelasi positif dengan variabel Kinerja Karyawan dan juga (Hutagalung, 2018)

menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab. Bogor?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Keselamatan Kerja dan Kesehatan (K3)

Sinambela (2017:366) menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah kondisi kerja yang sehat dan aman baik di tempat kerja, di organisasi, maupun di lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Keselamatan kerja dan kesehatan merupakan ilmu pengetahuan yang penerapannya mempunyai pengaruh mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari proses manufaktur, baik di bidang jasa maupun industri (Redjeki, 2016:6).

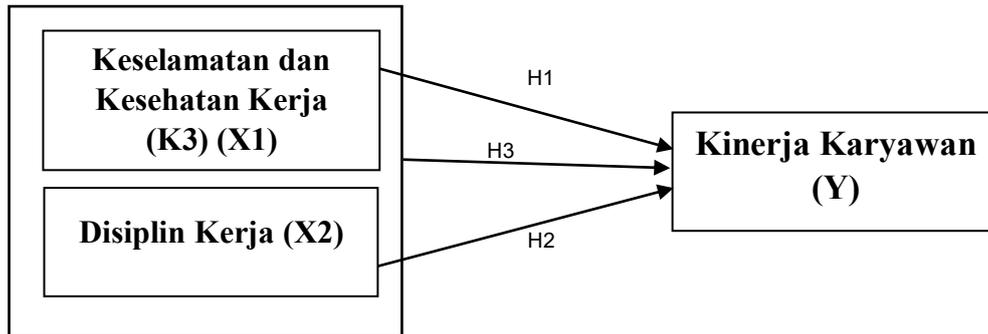
2. Disiplin Kerja

Menurut Rahmawati et al., (2020:42) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku melaksanakan berbagai kegiatan bagi perusahaan atau organisasi dengan peraturan yang berlaku dan melakukannya dengan penuh kesadaran. Sutrisno (2016:89) juga mengatakan bahwa disiplin kerja adalah cara seseorang berperilaku sesuai dengan peraturan, tata cara kerja yang berlaku, atau disiplin adalah sikap, tata krama dan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas dan juga kuantitas sebagai pencapaian terhadap hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013:9). Sedangkan menurut Fauzi et al, (2020:5) Kinerja atau performance adalah prestasi yang dicapai oleh pekerja dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pekerja menggunakan seluruh kemampuan, pengetahuan, tenaga kerja atau yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan sikap-nya pada saat melaksanakan tugasnya.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat Pengaruh secara positif Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab.Bogor.

H2 : Terdapat Pengaruh secara positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab.Bogor.

H3: Terdapat Pengaruh secara positif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab.Bogor.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT SMART. Tbk (Sinar Mas Agribusiness Research and Technology Tbk) Jl Raya Cijayanti Kp. Pasir Maung Rt. 004/006 Kel.Cijayanti Kec. Babakan Madang, Sentul, Kab.Bogor 16810. Waktu penelitian yang dilakukan sekitar 6 bulan, dimulai dari bulan Maret 2023 hingga Agustus 2023.

B. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:23).

C. Variabel dan Pengukurannya

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen (variabel bebas) yakni terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) yakni kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2017:93).

D. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah karyawan tetap dan kontrak nonstaff serta buruh harian lepas pada bagian-bagian yang bersiko yaitu bagian lapangan (*Building Maintenance*), penyediaan dan pembuatan media (*Production Material*), Pemantauan tanaman di lapangan (*Prenursery*), dan produksi (*Production Process*) di gedung B yang berjumlah 80 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 80 jumlah karyawan Gedung B PT SMART Tbk, Sentul.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait. Wawancara digunakan sebagai pengumpulan data atau informasi untuk menemukan permasalahan yang lebih dalam guna menunjang penelitian.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mengkaji yang berkaitan dengan teori, penelitian akan mengumpulkan data atau informasi sebanyakbanyaknya dari pustaka terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil pengolahan uji validitas terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kode Indikator	<i>r-product moment hitung</i>	<i>r-product moment tabel</i>	Signifikansi	Kesimpulan
KKK 1	0,465	0,361	0,010	Valid
KKK 2	0,747	0,361	0,000	Valid
KKK 3	0,717	0,361	0,000	Valid
KKK 4	0,670	0,361	0,000	Valid

KKK 5	0,681	0,361	0,000	Valid
KKK 6	0,676	0,361	0,000	Valid
KKK 7	0,733	0,361	0,000	Valid
KKK 8	0,781	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS v25

Berdasarkan tabel di atas semua indikator variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai *r-product moment* hitung lebih besar dari *r-product moment* tabel ($n=30$; $\alpha=5\%$)=0,361, maka semua indikator dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Kode Indikator	<i>r-product moment hitung</i>	<i>r-product moment tabel</i>	Signifikansi	Kesimpulan
DK 1	0,433	0,361	0,017	Valid
DK 2	0,724	0,361	0,000	Valid
DK 3	0,714	0,361	0,000	Valid
DK 4	0,670	0,361	0,000	Valid
DK 5	0,658	0,361	0,000	Valid
DK 6	0,747	0,361	0,000	Valid
DK 7	0,697	0,361	0,000	Valid
DK 8	0,781	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS v25

Berdasarkan tabel di atas semua indikator variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *r-product moment* hitung lebih besar dari *r-product moment* tabel ($n=30$; $\alpha=5\%$)=0,361, maka semua indikator dari variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Kode Indikator	<i>r-product moment hitung</i>	<i>r-product moment tabel</i>	Signifikansi	Kesimpulan
KK 1	0,394	0,361	0,031	Valid
KK 2	0,727	0,361	0,000	Valid
KK 3	0,691	0,361	0,000	Valid
KK 4	0,727	0,361	0,000	Valid
KK 5	0,604	0,361	0,000	Valid
KK 6	0,412	0,361	0,024	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS v25

Berdasarkan tabel di atas semua indikator variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *r-product moment* hitung lebih besar dari *r-product moment* table ($n=30$; $\alpha=5\%$)=0,361, maka semua indikator dari variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil pengolahan uji reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	,835	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	,834	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,616	6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS v25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai cronbach's Alpha hitung variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan lebih besar dari cutt-off cronbach's alpha atau $0,840 > 0,60$, maka variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

2. Analisis Deskriptif

Berikut merupakan hasil pengolahan analisis deskriptif terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
Keadaan Lingkungan	KKK 1	3	38	7	27	5	2,91	Cukup
	KKK 2	3	35	11	28	3	2,91	Cukup
	Rata-Rata						2,91	Cukup
Penerangan	KKK 3	0	24	19	32	5	3,22	Cukup
	KKK 4	0	28	22	27	3	3,06	Cukup
	Rata-Rata						3,14	Cukup
Pemakaian Peralatan Kerja	KKK 5	1	38	16	21	4	2,86	Cukup
	KKK 6	1	47	15	15	2	2,62	Cukup
	Rata-Rata						2,74	Cukup
Kondisi Fisik & Mental Pegawai	KKK 7	0	28	23	29	0	3,01	Cukup
	KKK 8	0	36	24	19	1	2,81	Cukup
	Rata-Rata						2,91	Cukup
Rata-rata skor variabel K3							2,92	Cukup

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Dengan melihat nilai tertinggi diharapkan bagi perusahaan dapat memprioritaskan kebutuhan penerangan. Dengan adanya penerangan yang sesuai dengan kebutuhan, maka diharapkan karyawan dapat bekerja

dengan nyaman dan terhindar dari kecelakaan atau gangguan kesehatan saat bekerja. Jika dilihat dari nilai indikator yang mendapatkan nilai terendah. Maka yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah melakukan memfasilitasi kelengkapan APD, sehingga diharapkan semua karyawan bekerja dengan kondisi aman.

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
Peraturan Jam Masuk, Istirahat, dan Pulang	DK 1	1	43	11	23	2	2,77	Cukup
	DK 2	0	41	17	21	1	2,77	Cukup
	Rata-Rata						2,77	Cukup
Peraturan Berpakaian dan Tingkahlaku	DK 3	1	42	10	25	2	2,81	Cukup
	DK 4	1	41	10	26	2	2,83	Cukup
	Rata-Rata						2,82	Cukup
Peraturan Cara Melakukan Pekerjaan & Berhubungan dengan Unit Lain	DK 5	0	39	11	27	3	2,92	Cukup
	DK 6	0	39	13	26	2	2,88	Cukup
	Rata-Rata						2,90	Cukup
Peraturan Yang Boleh/Tidak Boleh Dilakukan Selama Dalam Organisasi	DK 7	0	35	10	33	2	3,02	Cukup
	DK 8	0	43	11	24	2	2,81	Cukup
	Rata-Rata						2,91	Cukup
Rata-rata skor variabel Disiplin Kerja							2,85	Cukup

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Dengan melihat nilai tertinggi diharapkan bagi perusahaan dapat mensosialisasikan lagi peraturan-peraturan yang sudah ada secara rutin atau bisa memberikan sanksi yang sesuai. Agar karyawan selalu mematuhi peraturan yang sudah dibuat dalam perusahaan. Jika dilihat dari indikator dengan nilai terendah. Penting bagi perusahaan untuk memantau ketepatan waktu setiap karyawan, baik pada jam istirahat maupun jam masuk bekerja. hal ini diharapkan dapat membuat karyawan lebih disiplin.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
Kualitas	KK 1	0	2	32	46	0	3,55	Tinggi
	KK 2	0	7	35	38	0	3,38	Cukup
	Rata-Rata						3,46	Tinggi

Kuantitas	KK 3	1	13	40	26	0	3,13	Cukup
	KK 4	1	43	8	27	1	2,80	Cukup
	Rata-Rata						2,96	Cukup
Ketetapan Waktu	KK 5	0	32	17	26	5	3,05	Cukup
	KK 6	0	31	18	26	5	3,06	Cukup
	Rata-Rata						3,05	Cukup
Rata-rata skor variabel Kinerja							3,16	Cukup

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Dengan melihat nilai tertinggi diharapkan bagi perusahaan dan tim dapat mengevaluasi kembali hasil kerja setiap karyawan, dan dapat memberikan motivasi atau dapat membangkitkan semangat tim dengan membangun kebersamaan seperti family gatering dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja. Jika dilihat dari indikator dengan nilai terendah diharapkan kepada perusahaan agar dapat mengevaluasi kapasitas pekerjaan yang diberikan kepada tim.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil pengolahan uji normalitas terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Normalitas Data

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32563230
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,038
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS v25

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau $0,20 > 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan data tersebut terdistribusi normal dan dapat dijadikan alat untuk proses selanjutnya.

b. Uji Multikolonieritas

Berikut merupakan hasil pengolahan uji multikolonieritas variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,991	1,009
	Disiplin Kerja	,991	1,009

a. *Dependent Variable:* Kinerja

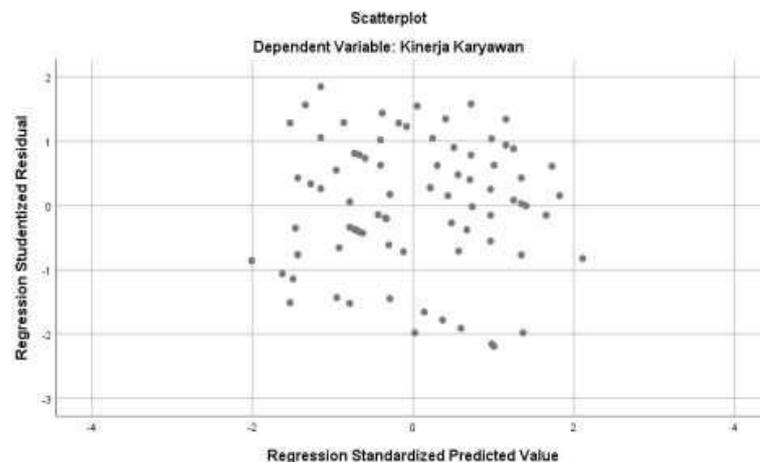
Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian ini penulis menggunakan scatterplot yaitu hasil grafik pola penyebaran titik, dapat dilihat pada gambar berikut:

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar di atas dapat dilihat bahwa pola titik-titik menyebar secara acak dan tidak mengikuti pola yang jelas. Mereka juga menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y serta kanan dan kiri nol pada sumbu X. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Berikut hasil pengolahan uji linearitas variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	<i>Deviation from</i>	129,083	8,068	1,062	0,409
Disiplin Kerja	<i>Linearity</i>	48,161	3,010	,452	0,960

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terdapat variabel-variabel yang memiliki nilai *sig.* lebih besar dari 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kinerja terdapat hubungan yang linear.

4. Uji Korelasi Berganda

Berikut hasil pengolahan uji koefisien korelasi terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
,585 ^a	,343	,326	2,356	,343	20,069	2	77	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dihitung koefisien korelasi adalah 0,585, hal ini menunjukkan hubungan yang sedang.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil pengolahan analisis regresi linier berganda terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,737	1,910		4,574	,000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,159	,065	,228	2,458	,016
	Disiplin Kerja	,286	,051	,518	5,580	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Dari hasil perhitungan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,737 + 0,159 X1 + 0,286 X2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka penulis dapat menyimpulkan :

1. $a = 8.737$
Konstanta 8,737 menunjukkan bahwa kinerja akan dipengaruhi oleh variabel lain jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja bernilai 0.
2. $b1 = 0,159$
Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki koefisien regresi variabel sebesar 0,159. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel disiplin kerja memiliki nilai tetap maka dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja sehingga menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,159. Dari segi elastisitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kinerja sebesar 15% dan akan diikuti oleh peningkatan variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 15%.
3. $b2 = 0,286$
Indikator disiplin kerja memiliki koefisien regresi variabel sebesar 0,286. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai tetap maka dapat mempengaruhi variabel kinerja sehingga menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,286. Dari segi elastisitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kinerja sebesar 28%.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengolahan uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,737	1,910		4,574	,000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,159	,065	,288	2,458	,016
	Disiplin Kerja	,286	,051	,518	5,580	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji parsial hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar 2,458 dan nilai signifikan sebesar 0,016. dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) didapat t tabel sebesar 1,664, ini menunjukkan t hitung > t tabel (2,458 > 1,664) dengan nilai signifikansi 0,016 < 0,05, artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

Sedangkan hasil uji parsial hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar 5,580 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) didapat ttabel sebesar 1,664 dengan cara (df = n-k) atau df = 80-1 = 79, yang menunjukkan t hitung > t tabel (5,580 > 1,664) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya H0 ditolak Ha diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil pengolahan uji simultan dapat dilihat dari tabel berikut:

Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222,723	2	111,362	20,069	,000 ^b
	Residual	427,277	77	5,549		
	Total	650,000	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja						

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji simultan hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh Fhitung sebesar 20,069 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sebelumnya diperoleh F tabel untuk probabilitas 0,05 persen sebesar 3,114 dengan cara $df/(N-1)_{sample} = K_{variabel}-1$ atau $(80) = (3-1) = 2$. $(80-2) = 78$. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu $20,069 > 3,114$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *independen* (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (Kinerja).

7. Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil pengolahan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,343	,326	2,356
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja				

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,326 yang artinya menunjukkan bahwa semua variabel *independen* (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja) memberikan kontribusi 32,6% terhadap variabel *dependen* (Kinerja). Nilai tersebut menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 32,6% terhadap kinerja dan 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

8. Pembahasan

a. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT SMART Tbk, Sentul

Berdasarkan hasil pengujian penyebaran kuesioner mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah dilakukan, dinyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul. Hasil ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nissa, U. N., & Amalia, S. (2018) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil indeks jawaban kuesioner, penulis melihat adanya permasalahan terkait variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu, mayoritas responden menyatakan tidak setuju dari pernyataan tersebut sehingga jika dilihat dari tabel kriteria interpretasi skor menghasilkan kriteria dengan rata-rata cukup dalam mempengaruhi kinerja. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan PT SMART Tbk, Sentul yang belum aware akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Banyak karyawan PT SMART Tbk, Sentul yang belum peka akan pentingnya alat pelindung diri terhadap pekerjaannya.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul

Berdasarkan hasil pengujian penyebaran kuesioner dinyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT SMART Tbk, Sentul. Hasil ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh N Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil indeks jawaban kuesioner, penulis melihat adanya permasalahan terkait variabel Disiplin Kerja, mayoritas menyatakan tidak setuju dari pernyataan tersebut sehingga jika dilihat dari tabel kriteria interpretasi skor menghasilkan kriteria dengan rata-rata cukup dalam mempengaruhi kinerja. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan PT SMART Tbk, Sentul yang tidak mematuhi peraturan yang ada atau kurang memahami peraturan yang ada, dan mayoritas tidak menggunakan atribut seragam lengkap, serta acuh pada aturan jam masuk setelah istirahat selesai.

c. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul

Berdasarkan hasil pengujian penyebaran kuesioner dinyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul. Hasil ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Octaningrum et al., (2022) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil indeks jawaban kuesioner, pada kedua variabel independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Di mana dengan diterapkannya sistem K3 yang baik maka akan meminimalisir atau mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, melalui disiplin kerja yang baik akan melahirkan karyawan dengan kinerja yang terbaik pula. Hingga kemudian manajemen serta organisasi atau perusahaan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik dan dapat menghasilkan target atau tujuan yang perusahaan inginkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka peneliti memperoleh kesimpulan mengenai "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SMART Tbk, Sentul" adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk, Sentul.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk, Sentul.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk, Sentul.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi gambaran dan memberikan kontribusi kepada peneliti selanjutnya terkait pembahasan yang serupa. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Saran yang dapat diberikan penulis untuk perusahaan PT SMART Tbk, Sentul sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat menyesuaikan penerangan dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Dengan cara mengukur Lumen atau Watt yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dalam bidangnya masing-masing. Dari saran tersebut bertujuan agar Karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan terhindar dari kecelakaan atau gangguan kesehatan saat bekerja.
- b. Mensosialisasikan peraturan perusahaan yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama berada dalam organisasi seperti penggunaan seragam, atribut kerja, penggunaan gadget pribadi saat jam kerja, dsb. Dengan cara memberikan buku saku kepada Karyawan, dan/atau HRD dapat mensosialisasikannya menggunakan media yang terintegrasi dengan karyawan seperti Whatsapp dengan jangka waktu dua minggu sekali atau disesuaikan. Dengan tujuan agar Karyawan dapat membaca dan mengingat buku saku juga pesan yang disosialisasikan menggunakan media tersebut, harapannya agar Karyawan selalu aware terhadap peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga semua Karyawan memiliki kedisiplinan/disiplin sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
- c. Mengevaluasi kembali hasil kerja setiap Karyawan, dan menjalin industrial relation dengan baik dengan cara, memberikan motivasi kepada Karyawan, memberikan training yang membangun kualitas, atau dapat mengadakan kegiatan seperti Family Gathering. Hal ini bertujuan untuk membangkitkan minat dan semangat Karyawan agar nantinya menghasilkan kualitas kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya agar meneliti variabel yang sama atau menambah ruang lingkup penelitian bisa dengan mengganti variabel yang ada dengan variabel lain untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fauzi, A. R. H. (2020) *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga.
- Hutagalung, A. O. (2018). Pengaruh K3 Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT X Di Jakarta. *Jurnal Inkofar*, 1(1), 79–90. <https://doi.org/10.46846/jurnalinkofar.v1i1.58>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Octaningrum, A. A., Suwasono, E., Evasari, A. D., Kinerja, T., Studi, K., & Bagian, P. (2022). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja PT . Wonojati Wijoyo). 1(1)*, 120–128.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L. and Chabibi, M. N. (2020) *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH.A Wahab Hasbullah.
- Redjeki, S. (2016) *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.