



Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Up3 Depok

Sahroni ¹, Widia Astuti ²

¹²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: ersahroni90@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Berdasarkan hasil Penelitian Uji hipotesis (Uji t) Variabel Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,927 > 1,671) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho ditolak H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,556 > 1,671). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian Ho ditolak H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung > F tabel (121,347 > 2,770), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho ditolak H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>
<p>Keywords: Work Safety, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p>ABSTRACT <i>The purpose of this study was to determine the effect of work safety and work discipline on employee performance at PT PLN (Persero) West Java Distribution Main Unit UP3 Depok. The method used is quantitative. The sampling technique used a saturated sample and obtained a sample of 60 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis</i></p>

testing (t test and f test). Based on the research results of hypothesis testing (t test) Occupational Safety Variable (X1) on Employee Performance (Y) obtained t count > t table or (11.927 > 1.671) This is reinforced by a significance value <0.050 or (0.000 <0.050). Thus, Ho is rejected, H1 is accepted, this indicates that there is a significant influence between work safety and employee performance. Hypothesis test results (t test) Work Discipline Variable (X2) on Employee Performance (Y). This is also reinforced by a significance value <0.050 or (0.000 <0.050). Thus Ho is rejected H2 is accepted, this indicates that there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. Hypothesis Test Results (F Test) Simultaneously Occupational Safety (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) Based on the research results obtained F count > F table (121.347 > 2.770), this is also strengthened by a significance <0.050 or (0.000 < 0.050). Thus, Ho is rejected, H3 is accepted, this indicates that there is a significant effect simultaneously between Work Safety and Work Discipline on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Memasuki perkembangan era globalisasi, membuat berbagai perusahaan bersaing untuk pasar regional, nasional maupun internasional. Salah satu dampak dari persaingan era globalisasi saat ini adalah mendorong manusia untuk bekerja dengan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan persaingan dibidang ekonomi akan sangat menuntut setiap individu baik dari kalangan manapun untuk bisa mengembangkan kemampuan diri yang dimilikinya seperti kemampuan diri, kreativitas, pemikiran, watak dan emosional.

Peran manajemen sumber daya manusia merupakan pusat utama menjalankan dan mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi saat ini, dan tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia ada untuk mencapai tujuan karyawan dan kepuasan kerja. Saat ini di Indonesia sendiri peran manajemen sumber daya manusia masih terbilang rendah, akan tetapi dalam sebuah perusahaan atau organisasi manusia menjadi elemen yang sangat penting dan harus dikembangkan dari hari ke hari untuk mencapai berbagai tujuan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas keterampilan dan kedisiplinan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dalam melakukan suatu pekerjaan di sebuah perusahaan setiap karyawan tentu juga dituntut agar bisa seefektif dan seefesien mungkin dalam mengambil keputusan agar menghasilkan kinerja yang baik. Pencapaian peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari setiap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan baik dengan dibarengi oleh attitude yang baik pula seperti tingkat absensi yang baik, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang maksimal.

Pengelolaan SDM tidak lepas karena adanya peran karyawan itu sendiri di dalam perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan, dalam mendukung tujuan strategis perusahaan serta menjawab tantangan yang berkembang, diperlukan adanya karyawan yang dapat mencapai tujuan (job goals) yang ditetapkan perusahaan terutama pada perusahaan jasa untuk setiap karyawan.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan listrik memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kinerja karyawan lapangannya tetap optimal. Kinerja karyawan lapangan sangat penting karena

mereka adalah ujung tombak dalam operasional perusahaan, termasuk dalam hal pemeliharaan jaringan listrik, perbaikan kerusakan, dan pelayanan kepada pelanggan.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya untuk karyawan yang bekerja pada bagian teknisi. Salah satunya adalah adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Keselamatan kerja merupakan aspek yang tidak bisa diabaikan dalam aktivitas kerja, terutama bagi karyawan lapangan yang sering kali dihadapkan pada situasi berisiko tinggi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman cenderung bekerja lebih efisien dan dengan kualitas yang lebih baik.

Pelaksanaan keselamatan kerja adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka setiap karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, tidak was-was dan fokus dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan akan meningkat. Untuk itu perlu adanya kerja sama yang baik antara manajemen dengan karyawan dengan cara selalu mematuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan dan disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Secara umum, peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja berlaku disemua perusahaan seperti pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 Depok. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 (Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan) Depok berada dibawah naungan Unit Distribusi Jawa Barat (UID JABAR) yang bertugas memberikan pelayanan kepada para pelanggan dan memastikan ketersediaan listrik bagi para pelanggan.

Bagi karyawan lapangan pekerjaan kelistrikan sangat beresiko, untuk itu keselamatan kerja merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika hal – hal tersebut tidak diperhatikan, maka jika terjadi kecelakaan kerja dalam suatu proses kerja dapat menghadapi resiko yang cukup besar. Apabila hal ini terjadi dan berlangsung lama, secara tidak langsung akan merusak kinerja perusahaan karena akan merusak proses – proses yang seharusnya dilaksanakan. Kerja sama antar pihak manajemen dan pekerja merupakan dasar untuk menciptakan proses keselamatan kerja. Kedua kelompok tersebut memiliki peran penting yang sama, sehingga keselamatan kerja dapat tercapai dalam proses kerja perusahaan, dimana pekerja wajib mematuhi semua aturan keselamatan kerja yang akan sangat mempengaruhi dan mendorong peningkatan jumlah maupun tingkat keseriusan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, Penerapan rencana keselamatan kerja adalah mengupayakan terciptanya tempat kerja yang sehat, aman, dan bebas lingkungan untuk mengurangi dan meniadakan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. keselamatan kerja merupakan salah satu bagian dari perlindungan tenaga kerja yang perlu dikembangkan dan ditingkatkan keselamatan kerja agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja mendapatkan perlindungan atas keselamatannya.

Menurut Nugraha (2019), keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sebagai salah satu perusahaan pemerintah yang memiliki resiko kerja tinggi, memahami arti pentingnya keselamatan kerja bagi para karyawan. Maka dari itu, PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 Depok di tuntut untuk selalu menekankan sistem manajemen keselamatan yang baik dan tepat. Dengan sistem manajemen keselamatan yang baik, maka mampu menciptakan lingkungan kerja yang efektif, nyaman, aman, dan efisien.

Namun setelah penulis melakukan wawancara pada salah satu karyawan yang berwenang, bahwa ada beberapa faktor negatif yang berhubungan dengan kedisiplinan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 Depok diantaranya adalah menurunnya kedisiplinan karyawan yang taat pada aturan waktu yang diberlakukan perusahaan yaitu karyawan sering kali kurang dapat menggunakan waktu dalam bekerja dengan sebaik mungkin sehingga kualitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menurun. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Hal ini dikarenakan adanya tindakan tidak disiplin dalam bekerja. Beberapa pekerjaan diselesaikan dengan terburu-buru sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan mereka, ketidakdisiplinan beberapa karyawan juga tidak hanya dalam keterlambatan masuk kantor, tetapi dari faktor lainnya seperti karyawan masih sering tidak masuk kantor karena berbagai alasan baik karena sakit, ijin keperluan keluarga bahkan tidak masuk kantor tanpa memberikan alasan atau mangkir. Kedisiplinan karyawan merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan lagi karena ketidakdisiplinan karyawan dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai dan tidak tepat waktu. Walau sudah dilakukan pembinaan serta teguran terhadap karyawan yang terlambat dan lalai diwaktu bekerja, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat dan lalai dalam bekerja.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi di dalam perusahaan. Hal ini dilihat adanya kinerja yang kurang baik disebabkan karena tidak adanya tanggung jawab yang penuh dari beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan, seringkali karyawan tidak dapat konsisten dalam menyelesaikan semua pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan, banyak karyawan yang tidak izin terlebih dahulu jika absen bekerja, serta kurangnya kerjasama dalam bekerja ini dapat menghambat pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 Depok.

METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2019:136) metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Dan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Silaen (2018:18) penelitian kuantitatif adalah prosuder penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistic deskriptif atau inferensial. Artinya, angka yang didapatkan diolah dan dicari tau pengaruhnya terhadap rumusan masalah. Objek pada penelitian ini adalah PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 Depok, yang

ber-alamat di Jl. Boulevard Raya No.1, Kota Kembang Depok. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 Depok dengan populasi berjumlah 60 karyawan. Untuk lebih berfokus pada masalah, peneliti memutuskan untuk memilih responden semua karyawan bagian lapangan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 Depok sebanyak 60 orang dan seluruhnya digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini kuesioner berbentuk pernyataan, dan jawabannya mengacu pada skala Likert: sangat tidak setuju (1 poin), tidak setuju (2 poin), kurang setuju (3 poin), setuju (4 poin) dan sangat setuju (5 poin). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2018:95).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Keselamatan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,904	2,949		1,324	,191
	Keselamatan Kerja (X1)	,448	,092	,449	4,858	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,493	,090	,505	5,459	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3.904 + 0.448X_1 + 0.493X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 3.904 diartikan bahwa jika variabel keselamatan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3.904 *point*. Nilai keselamatan kerja (X₁) 0.448 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel keselamatan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.448 *point*. Nilai disiplin kerja (X₂) 0.493 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel keselamatan kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.493 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Keselamatan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Keselamatan Kerja	Kinerja Karyawan
Keselamatan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,843**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.843 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.800-1.000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	1	,855**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,855**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.855 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.800-1.000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Keselamatan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,900 ^a	,810	,803	2,89756	,810	121,347	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Keselamatan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.900 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.800-1.000, artinya kedua variabel Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat Terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel keselamatan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Keselamatan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,710	,705	3,54472

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.710 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 71.0%. Sisanya sebesar (100-71%) = 29% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,726	3,41579

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.731 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 73.1%. Sisanya sebesar (100-73.1%) = 26.9% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,803	2,89756

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Keselamatan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.810 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 81.0% sedangkan sisanya sebesar (100-81%) = 19.0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Keselamatan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,107	3,483		2,328	,023
	Keselamatan Kerja (X ₁)	,842	,071	,843	11,927	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11.927 > 1.671) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau (0.000 < 0.050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,554	3,195		2,990	,004
	Disiplin Kerja (X ₂)	,835	,066	,855	12,556	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (12.556 > 1.671) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau (0.000 <

0.050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2037,621	2	1018,810	121,347	,000 ^b
	Residual	478,563	57	8,396		
	Total	2516,183	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Keselamatan Kerja (X_1)						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($121.347 > 2.770$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi 0.000 atau ($0.000 < 0.050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8.107 + 0.842 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.843 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.710 atau sebesar 71.0% sedangkan sisanya sebesar 29.0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11.927 > 1.671$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9.554 + 0.835 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.855 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.731 atau sebesar 73.1% sedangkan sisanya sebesar 26.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12.556 > 1.671$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3.904 + 0.448X_1 + 0.493X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.900 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.810 atau 81.0% sedangkan sisanya sebesar 19.0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($121.347 > 2.770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.107 + 0.842X_1$, nilai korelasi sebesar 0.843 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71.0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($11.927 > 1.671$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9.554 + 0.835X_2$ nilai korelasi sebesar 0.855 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 73.1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($12.556 > 1.671$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3.904 + 0.448X_1 + 0.493X_2$. Nilai korelasi sebesar 0.900 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 81.0% sedangkan sisanya sebesar 19.0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($121.347 > 2.770$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

REFERENSI

- Achmad Rizki Muafi dan Hawignyo, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia *Journal of Management* Volume 5 Issue 3 (2022) Pages 263 – 271 2022 ISSN614-851X (Online)
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Alfa Omega Hutagalung dan Zulfa Fitri Ikatrinasari, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning service PT. X Di Jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ) *Jurnal Inkofar* Volume 1 No. 1, Juli 2018 ISSN: 2615-3645/2581-2920 (Online)
- Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Davidson, dkk dalam bukunya Said (2017:6) *Fungsi Manajemen* (Rustika 2021)
- Derita Qurbani & Upay Selviyana, Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol.1, No.3, Mei 2018 ISSN (online) : 2599-171X ISSN (print) : 2598-9545
- Fahmi, I. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta.

- Fanny Nugraha Putri dan Mahir Pradana, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan PT. Gracia Pharmindo Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.8, No.4 Agustus 2021 hal 3640 - 3648 ISSN : 2355-9357
- Fayol, Henry. General and Industrial Management. diterjemahkan oleh Constance Storrs, London: Ravenoi Books, 2016.
- Hartatik, I. P. (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvan Maulana Saputra dan Wasiman, Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Jaya Sentosa e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 3, September 2020: 392- 398
- Iwan Setiawan dan Aan Khurosani, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten) (JRBMT), Vol. 2 (1): hh.1-19 (Juni 2018) ISSN (Online) 2599-0837
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta cv.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Michael Zwell, Wibowo (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Moenir dalam Ilham dkk. (2021), Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Bumi Aksara. Jakarta 2008
- Riska Fauziah, Indah Yuni Astuti dan Agung Pambudi Mahaputra, Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.2, No.3 September 2022 Hal 189-203
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Deepublish
- Siong June dan Mauli Siagian, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Lestari Shipyard e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 3, September 2020: 407- 420
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno,E. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). 2019, Penerbit: Prenadamedia Group Jakarta
- Tegar, Nanang, (2019), Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis), Yogyakarta: Quadrant.
- Ulfa Nurul Nissa dan Sholihati Amalia, Jurnal Riset Bisnis & Investasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga (Persero) Ujung Berung. Vol. 3, No. 3, Desember 2017 ISSN 2460-8211
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.