

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahana Era Sejahtera

Syifa Azzahra¹✉, Muhammad Ali Yusuf², Ratih Ayu Sekarini³

Program Studi Manajemen Universitas Islam Jakarta

DOI: prefix/singkatan jurnal.volume.nomor.nomor artikel

Abstrak

PT. Wahana Era Sejahtera menjadi lokasi riset. Sasaran umum dari studi ini ialah guna memastikan apakah kinerja karyawan PT Wahana Era Sejahtera dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesehatan, keselamatan kerja, serta disiplin kerja secara parsial maupun simultan. Dengan memakai strategi sampel jenuh yang mencakup semua responden dari populasi, riset ini mengambil sampel dari empat puluh partisipan yang dipekerjakan di divisi teknisi. Didasarkan pada nilai t yang signifikan sebesar 0,330, yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,330 > 0,05$), temuan riset ini mengungkapkan bahwa keselamatan kesehatan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai t -value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), mengindikasikan bahwa disiplin bekerja mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada temuan uji parsial. Pada saat yang sama, terdapat relasi yang kuat antara kesehatan serta keselamatan bekerja serta disiplin kerja dengan performa pegawai. Nilai α yang ditetapkan, yaitu 0,05, lebih besar dari nilai F sebesar 0,000.

Kata Kunci: *Kesehatan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan PT. Wahana Era Sejahtera*

Copyright (c) Syifa Azzahra¹

✉ Corresponding author :

Email Address : azzahras331@gmail.com

Abstract

The PT. Wahana Era Sejahtera was the site of the research. The study's overarching goal is to ascertain whether or whether PT employee performance is affected by factors including health, safety on the job, and work discipline. In a partial and synchronous manner, PT Wahana Era Sejahtera. Using a saturation sample strategy that included all respondents from the population, this study drew from a pool of forty participants employed in the technician division. The research findings show that workplace health and safety does not substantially effect employee performance, based on a t value of 0.330 that is greater than the significance level of 0.05 ($0.330 > 0.05$). Given that the t -value is smaller than the significance level of 0.05 ($0.000 < 0.05$), the partial test findings suggest that work discipline significantly affects employee performance. Additionally, work discipline and employee performance are strongly correlated with occupational safety and health. The supplied α , at 0.05, exceeds the F value of 0.000.

Keywords: *Occupational Health and Safety, Work Discipline and Employee Performance of PT. Wahana Era Sejahtera*

PENDAHULUAN

Menaikkan kinerja karyawan sangat krusial untuk perusahaan guna berhasil dalam menghadapi meningkatnya daya saing di pasar. Pekerja berkinerja tinggi memiliki potensi untuk secara signifikan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, tujuan utama manajemen SDM adalah guna menaikkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan memerlukan SDM yang dikhususkan untuk bisnis serta telah menunjukkan kualitas serta keterampilan. Salah satu indikator penting untuk mengukur seberapa efektif serta efisien sebuah perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan.

K3 meningkatkan jaminan sosial serta kesejahteraan pekerja serta meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, K3 harus dipenuhi oleh sistem tenaga kerja, bukan hanya oleh kewajiban pekerja sendiri. Karena itu, saat ini semua karyawan harus menjalankan K3 untuk membantu menyelesaikan pekerjaan. Keselamatan serta asuransi kesehatan yang lebih luas menjaga kesehatan fisik serta mental karyawan. Selain memiliki kewajiban untuk menghindari kecelakaan, karyawan memiliki hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan serta kesejahteraan (K3) jika kondisi mereka berada dalam keadaan yang dapat membahayakan nyawa mereka, menimbulkan penyakit, ataupun menimbulkan kecelakaan. Pada akhirnya, perusahaan ingin stafnya menjadi seproduktif mungkin, oleh karenanya perusahaan berfokus pada cara-cara untuk mendongkrak performa stafnya.

Selain K3, terciptanya tujuan suatu organisasi juga tidak lepas dari disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerja yang disiplin cenderung mempunyai komitmen yang besar terhadap tugas serta tanggung jawab mereka, serta mengikuti aturan serta prosedur perusahaan. Kondisi kerja yang disiplin ini dapat menghasilkan suasana bekerja yang tertib serta kondusif, yang memungkinkan pekerja untuk bekerja dengan lebih efektif serta efisien.

Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan terdapat informasi bahwa PT Wahana Era Sejahtera merupakan mitra dari PT Telekomunikasi Indonesia yang dimana kurangnya kesadaran K3 di manajemen serta karyawan. Meskipun perusahaan memiliki kebijakan keselamatan kerja, program keselamatan kerja yang tidak efektif serta pelatihan yang tidak memadai menyebabkan penerapan keselamatan kerja di lapangan tidak optimal. Pelanggaran K3 sering terjadi karena kurangnya pengawasan terhadap prosedur keselamatan.

Permasalahan kedisiplinan juga termasuk ketidakhadiran di tempat kerja serta kurang mendukungnya sistem absensi Finger Print yang digunakan di PT Wahana Era Sejahtera karena terkadang mengalami masalah yang mengakibatkan data absensi kurang akurat. Terdapat asertaya keterlambatan yang tidak terlihat karena sistem manual yang digunakan sebagai gantinya. Peraturan disiplin PT Wahana Era 4 Sejahtera jelas serta diketahui oleh semua karyawan. Pengaruh keduanya memberikan dampak yang kurang optimal terhadap produktivitas pekerjaan sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang optimal.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Vina Juniyar & Sri Tiyanti, 2021) Kinerja didefinisikan sebagai evaluasi kinerja seseorang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Simamora (Andri Christian Siahaan dkk., 2020) merepresentasikan seberapa jauh tingkat pencapaian pegawai dalam hal urusan kerja.

Merujuk Rivai (2020) dalam (Achmad Rizki Muafi & Hawignyo Hawignyo, 2022) Performa individu ataupun tim ialah hasil akhir dari upaya yang mereka lakukan dalam suatu pekerjaan selama jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan target yang telah ditentukan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (Raniasari Bimanti Esthi & Yustia Nadia Marwah, 2020) yaitu : 1) Kuantitas hasil kerja; 2) Kualitas hasil kerja; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian. Meskipun demikian, penulis studi ini hanya mempertimbangkan tiga aspek: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dan efektivitas.

Sehingga dapat disimpulkan dari definisi kinerja karyawan diatas bahwa Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang diperoleh orang ataupun tim dalam sebuah organisasi ketika mereka diberi tugas tertentu serta berkolaborasi untuk menyelesaikannya.

Kesehatan keselamatan kerja (K3)

Menurut H Suparyadi (Hansen Artaya, 2020) Keselamatan serta kesehatan kerja tercapai jika pekerja tidak khawatir akan kemungkinan terluka saat bekerja sehingga mereka tidak mengalami kecelakaan.

Menurut Mangkunegara dalam buku (Dr. H. Arman Paramansyah & Ade Irvi Nurul Husna, 2021) Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) ialah suatu gagasan serta usaha guna menjamin agar orang yang bekerja serta hidup dalam masyarakat sehat serta utuh, baik jasmani maupun rohani, sehingga kita dapat membudayakannya.

Menurut Lutfi serta Widodo (Djoko Setyo Widodo, 2023) Keselamatan serta kesehatan kerja mengacu pada praktik guna membuat tempat kerja menjadi aman serta sehat sehingga dapat menaikkan profit organisasi.

Adapun indikator K3 menurut H Suparyadi (Hansen Artaya, 2020) yaitu 1). Lingkungan Kerja; 2). Produktifitas; 3) Resiko Kecelakaan; 4) Kesehatan; 5) Resiko Kerugian; 6) Sanksi; 7) Tanggung Jawab; 8) Wewenang; 9) Kebijakan; 10) Penyebab. Meskipun demikian, penulis studi ini hanya mempertimbangkan tiga aspek: Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Resiko Kecelakaan.

Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) ialah sebuah inisiatif guna menjadikan tempat kerja layak bagi para pekerja dengan cara mengurangi prevalensi penyakit serta kecelakaan akibat kerja serta meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Guna membuat tempat kerja lebih aman serta lebih produktif, K3 mencakup identifikasi bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, serta peninjauan serta pemantauan yang berkesinambungan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai serta Sagala (Andia Salsabilla & Ian Nurpatria Suryawan, 2022)

berpendapat bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai cara manajer berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka merubah perilaku sehingga mereka lebih sadar serta mau mematuhi peraturan serta ketentuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (Elida Putri Sinaga dkk., 2021) Disiplin ialah bertindak dengan cara yang sejalan dengan peraturan organisasi. Berdisiplin berarti beroperasi dengan cara yang sesuai dengan norma-norma tertulis serta tidak tertulis dari suatu organisasi.

Adapun indikator menurut Rivai (Raniasari Bimanti Esthi & Yustia Nadia Marwah, 2020) yaitu: 1). Kehadiran; 2). Ketepatan pada peraturan kerja; 3) Ketaatan pada standar kerja; 4) Tingkat kewaspadaan tinggi; serta 5) Bekerja etis. Meskipun demikian, penulis studi ini hanya mempertimbangkan tiga aspek: Kehadiran, Ketepatan pada peraturan kerja dan Ketaatan pada standar kerja

Dikarenakan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi mengikat semua pegawai, maka disiplin kerja berarti mematuhi peraturan tersebut. Tujuannya agar setiap individu mampu mengontrol diri agar tidak melakukan kesalahan yang menyebabkan kinerja karyawannya menurun.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (Yusra & Asnur, 2022) Untuk mengungkap dampak dari satu variabel terhadap variabel lainnya, riset ini menggunakan teknik kuantitatif asosiatif, yang umum dipakai pada riset yang ingin mengetahui pengaruh atau hubungan antara banyak variabel.

Pendekatan survei dipakai untuk analisa dalam riset ini untuk mengetahui hubungan antara banyak variabel. Riset yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dikenal sebagai teknik survei, serta diberikan kepada pekerja. Uji signifikan dipakai guna menetapkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis dalam riset ini, yang memakai skala likert serta program SPSS guna mengetahui hubungan antara variabel X serta Y.

Populasi penelitian ini seluruh kinerja teknikal lapangan yang bekerja di Telkom STO Cikini sejumlah 40 karyawan. Semua populasi dipakai dalam pendekatan pengumpulan data studi ini, yaitu sampling jenuh ataupun sampling sensus. Produktivitas teknisi secara keseluruhan di PT Wahana Era Sejahtera menjadi pusat perhatian dalam riset ini.

HASIL SERTA PEMBAHASAN

Analisa Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas mengindikasikan bahwa Variabel K3 (X_1), Disiplin Kerja (X_2), serta kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai Sig < 0,05 serta nilai $r_{hitung} > 0,312$, sesuai dengan temuan uji validitas yang dilakukan peneliti. Oleh karenanya, bisa dikatakan bahwa setiap variabel riset layak ataupun sah untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian ini.

Uji Reabilitas

Mengutip Sugiyono (Ilham Agustian et al., 2019) Melaksanakan pengukuran yang sama sekali lagi ataupun lebih dengan peralatan yang sama serta gejala yang

sama memungkinkan periset guna menentukan sejauh mana hasil yang diperoleh konsisten; hal ini dikenal sebagai uji reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Reabiliti

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----|----------------------------------|------------------|------------|
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | 0.807 | Reliable |
| 2 | K3 (X ₁) | 0.913 | Reliable |
| 3 | Disiplin Kerja (X ₂) | 0.808 | Reliable |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Mengacu pada data pada tabel, ketiga variabel studi ini lolos uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,60. Sehingga, bisa dikatakan bahwa semua variabel studi ini reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Hafni Sahir, n.d. 2021) Nilai signifikan bisa dilihat pada tabel Kolmogorov-Smirnov, yang dipakai dalam uji normalitas guna mengevaluasi apakah variabel dependen serta independen memiliki distribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|--|-------------------------|-------------|-------------------------|
| | | | Unstandardized Residual |
| N | | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | ,0000000 |
| | Std. Deviation | | 1,42101417 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | ,207 |
| | Positive | | ,207 |
| | Negative | | -,102 |
| Test Statistic | | | ,207 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | ,000 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | | ,054 ^d |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,048 |
| | | Upper Bound | ,060 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000. | | | |

Sumber: Pengelohan data kuesioner dengan SPSS 23

Karena uji normalitas monte carlo menunjukkan hasil yang signifikan yaitu 0,054 > 0,05, maka bisa diambil kesimpulan nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Total K3 | ,513 | 1,950 |
| Total Disiplin Kerja | ,513 | 1,950 |

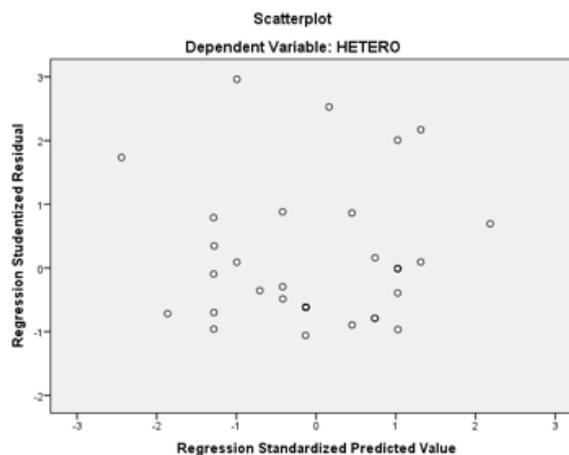
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Pengelohan data kuesioner dengan SPSS 23

Berlandaskan perthitungan SPSS Versi 23, table diatas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* 2 variabel yaitu, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja 1,950 < 10. Sehingga di duga antar variable independent tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengelohan data kuesioner dengan SPSS 23

Tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas pada model regresi, dikarenakan sebaran titik-titik di atas memperlihatkan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,732 ^a | ,536 | ,511 | 1,459 | 2,008 |
| A. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total K3 | | | | | |
| B. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan | | | | | |

Sumber: Pengelohan data kuesioner dengan SPSS 23

Hasil uji Durbin-Watson mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi, dikarenakan nilai yang diperoleh sebesar 2,008 serta angka D-W kurang dari atau sama dengan 4. Dengan demikian bisa diartikan bahwa model regresi layak dipakai karena kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) tidak berkorelasi dengan kesalahan pengganggu pada periode t dalam model regresi.

Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan, periset memakai analisis regresi berganda. Kesehatan serta keselamatan kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) merupakan faktor independen dalam penelitian ini, sesertagkan kinerja pekerja (Y) merupakan variabel dependen. Analisis regresi berganda dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics 23, serta hasil temuannya ialah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 7,570 | 2,151 | |
| Total K3 | ,100 | ,101 | ,154 |
| Total Disiplin Kerja | ,531 | ,135 | ,616 |
| A. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan | | | |

Sumber: Pengelohan data kuesioner dengan SPSS 23

Hasil dari persamaan regresi, sebagaimana ditetapkan oleh analisa data melalui SPSS 23, ialah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 7,570 + 0,100 X_1 + 0,531 X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

X1 : Kesehatan Keselamatan Kerja (Variabel Independen)

X2 : Disiplin (Variabel Independen)

a : Konstanta (apabila nila x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

B1, B2 : Koefisien regresi

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

Dengan variabel K3 serta disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai yang dihasilkan sebesar 7,570 merepresentasikan nilai kinerja pekerja dalam organisasi. Koefisien regresi Disiplin Kerja serta K3 sebesar 0,531. Jika koefisien regresi variabel bernilai positif, maka K3 serta Disiplin Kerja memang berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Wahana Era Sejahtera.

Konsekuensinya, kinerja PT Wahana Era Sejahtera akan naik sebesar 0,100 atau 10% untuk setiap penambahan satu poin pada K3, serta 0,531 atau 53,1% untuk setiap penambahan satu poin pada disiplin kerja. Oleh karenanya, K3 serta disiplin kerja memiliki korelasi langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Koefisien Korelasi

Ketika faktor-faktor tambahan yang dianggap signifikan diubah ataupun ditetapkan sebagai variabel kontrol, periset dapat memakai analisis korelasi untuk melihat seberapa kuat relasi kedua variabel tersebut. Untuk memahami hubungan tersebut, periset memakai kategori nilai rata-rata sebagai berikut.:

Tabel 6. Interval Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 00,00 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Tabel 7. Koefisien Variabel X1 serta X2

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,732 ^a | ,536 | ,511 | 1,459 | 2,008 |
| A. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total K3 | | | | | |
| B. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan | | | | | |

Sumber: Pengelohan data kuesioner dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, terdapat hubungan yang kuat berarti antara keselamatan serta kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang diperlihatkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,732.

Koefisien Determinasi (R²)

Maksud dari perhitungan koefisien determinasi (R²) ialah guna mendapatkan seberapa besar K3 (X1) serta disiplin kerja (X2) secara parsial maupun secara bersama-sama berdampak terhadap kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan akan naik seiring dengan K3 serta disiplin kerja jika kedua variabel tersebut signifikan secara statistik (seperti yang ditunjukkan dalam persamaan regresi). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi:

Tabel 8. Hasil Tabel Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,732 ^a | ,536 | ,511 | 1,459 | 2,008 |
| A. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total K3 | | | | | |
| B. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan | | | | | |

Sumber: Pengelohan data kuesioner dengan SPSS 23

Nilai R Square sebesar 53,6, yang dapat dipahami dari output data sebagai berikut: 53,6 ialah pengaruh kinerja karyawan, serta 46,4 dipengaruhi oleh koefisien non-determinasi yang tidak teridentifikasi ataupun menimbulkan pertanyaan.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 90,848 | 2 | 45,424 | 21,342 | ,000 ^b |
| | Residual | 78,752 | 37 | 2,128 | | |
| | Total | 169,600 | 39 | | | |
| A. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan | | | | | | |
| B. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total K3 | | | | | | |

Sumber: Pengelohan data kuesioner dengan SPSS 23

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai p-value $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan serta diperoleh pula dari analisis regresi yang dilakukan penulis diketahui bahwa F_{tabel} adalah yang diperoleh dari rumus:

$$F_{tabel} = n - k$$

$$F_{tabel} = 40 - 2 = 38$$

$$F_{tabel} = 3,24$$

Dapat diperoleh juga hasil analisis yaitu F_{hitung} adalah 21,342. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,342 > 3,24$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa K3 serta disiplin kerja secara simultan berdampak simultan terhadap kinerja pekerja.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji T

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,570 | 2,151 | | 3,520 | ,001 |
| | Total K3 | ,100 | ,101 | ,154 | ,987 | ,330 |
| | Total Disiplin Kerja | ,531 | ,135 | ,616 | 3,935 | ,000 |

A. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Pengelohan data kuesioner dengan SPSS 23

Pengaruh Kesehatan serta Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut hasil yang didapatkan nilai t_{hitung} 0,987 sesertagkan nilai nilai t_{tabel} pada kebebasan (dk) = 1,687 sehingga $0,987 < 1,687$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ menunjukkan bahwa variabel dependent tidak mempengaruhi variabel independen. Selain itu dari tabel diatas hasil signifikan yaitu 0,330 atau $0,330 > 0,05$. Apabila nilai t-value signifikan secara statistik, yakni apabila nilai t-value melebihi ambang batas 0,05. Kesehatan serta keselamatan kerja memang mempunyai dampak yang kecil namun menguntungkan terhadap kinerja karyawan, seperti yang bisa disimpulkan dari hipotesis yang diterima serta hipotesis yang ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat bukti bahwa variabel dependen berdampak terhadap variabel independen, seperti yang terlihat pada tabel hasil, di mana nilai t_{hitung} sebesar 3,935 serta nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) ialah 1,687. Oleh karenanya, $3,935 > 1,687$ mengimplikasikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu, hasilnya juga signifikan secara statistik ($0,000$ atau $0,000 < 0,05$) menurut tabel di atas. Dalam kasus di mana nilai t signifikan secara statistik tetapi kurang dari ambang batas 0,05. Dengan H_0 ditolak serta H_a diterima, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memang memiliki pengaruh positif serta signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) serta Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Wahana Era Sejahtera

$R^2 = 0,536$ ialah nilai yang ditentukan dari koefisien determinasi. Pada saat yang sama, variabel K3 serta disiplin kerja memiliki dampak sebesar 53,6% terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang tidak dianalisis menyumbang 46,4% sisanya. $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $21,342 > 3,24$, semakin membuktikan bahwa K3 serta disiplin kerja berdampak secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dalam uji F (simultan). Hal ini membawa pada sebuah kesimpulan bahwa H_a benar serta H_o salah. Hal ini mengindikasikan bahwa K3 serta disiplin kerja sama-sama berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja.

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Wahana Era Sejahtera

Berlandaskan informasi yang terkumpul, bisa disimpulkan bahwa keselamatan serta kesehatan kerja (X1) mempunyai dampak yang kecil namun positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} serta t_{tabel} masing-masing ialah 0,987 serta 1,687, yang mengindikasikan bahwa 0,987 lebih kecil dari 1,687. Tingkat signifikansi ditetapkan sebesar $\alpha = 0,05$, namun nilai signifikan penelitian ini ialah 0,330, artinya signifikan t lebih besar dari tingkat yang telah ditetapkan yaitu 0,05, atau $0,330 > 0,05$.

Pengaruh Kesehatan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Wahana Era Sejahtera

Berlandaskan pengujian yang dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y) ($t_{hitung} = 3,935$ serta $t_{tabel} = 1,687$), artinya $3,935 > 1,687$ pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Namun nilai signifikan yang diperoleh dalam riset ini ialah sebesar 0,000, artinya signifikan t lebih kecil dari taraf yang telah ditetapkan yaitu 0,05, atau $0,000 < 0,05$.

SIMPULAN

Maksud dari riset ini ialah untuk memastikan apakah kinerja PT Wahana Era Sejahtera dipengaruhi oleh kesehatan serta keselamatan kerja (K3) serta disiplin kerja. Berikut ini ialah hasil dari riset yang telah dilaksanakan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel-variabel yang telah dikaji:

1. Kinerja karyawan (Y) pada PT Wahana Era Sejahtera dipengaruhi oleh faktor Keselamatan serta Kesehatan Kerja (X1) serta Disiplin Kerja (X2).
2. Secara parsial terbukti bahwa Keselamatan serta Kesehatan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang dapat diabaikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat beberapa bukti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan cara yang positif serta signifikan secara statistik.

Referensi :

- Achmad Rizki Muafi, & Hawignyo Hawignyo. (2022). Pengaruh Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Pt Mesindo Tekninesia. *Journal Of Management*, 5(3).
- Andia Salsabilla, & Ian Nurpatricia Suryawan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan*
- Andri Christian Siahaan, Sofiyon Matonsertag, & Marudut Sianturi. (2020). Pengaruh Pelatihan, Perencanaan Karir, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Meserta Timur. *Jurnal Prointegrita*, 4(2), 281–289.
- Djoko Setyo Widodo. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4).
- Dr. H. Arman Paramansyah, S. E. , M. M., & Ade Irvi Nurul Husna, S. Sos. , M. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Achmad Bahrudin, Ed.). Pustaka Al-Muqsih.
- Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, & Moch Aminudin Hadi. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Eq (Equilibiria)*, 8, 104–110.
- Hafni Sahir, S. (T.T.). *Metodologi Penelitian*.
- Hansen Artaya. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3) Kesehatan Serta Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sparta Prima*.
- Ilham Agustian, Harius Eko Saputra, & Antonio Imanda. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Jurnal Professional*, 6(1), 45.
- Raniasari Bimanti Esthi, & Yustia Nadia Marwah. (2020). Kinerja Pekerja: Motivasi Serta Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. *Jurnal Manajemen Serta Akuntansi*, 22(1), 133.
- Vina Juniyar, & Sri Tiyanti. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Pekerja Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pekerja Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)*, 7(1).
- Yusra, A., & Asnur, L. (2022). Pengaruh Service Quality Terhadap Repurchase Intention Konsumen Di Cafe Kedai Kebun Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15083.