

PENGARUH K3, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tegar Radifan Putra

Tegarradifan.tr@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

The employee performance is defined as the results of quality and quantity that have been achieved by an employee in carrying out his or her office duties and in accomplishing his or her responsibilities in the workplace. The research aimed to find out and analyze the effect of occupational health and safety, working motivation, and working discipline on the employees' performance. While, the data analysis technique used multiple linear regression. Moreover, the population was the employees of PT Varia Usaha Beton in Porong-Gempol highway project. The research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which the sample was taken from all members of population. In line with, there were 54 respondents as sample. Besides, the instrument used questionnaire. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 20. The research result concluded occupational health and safety, working motivation, and working discipline had positive and significant effect on the employees' performance. While, from R square of 0.617 or 61.7%, it concluded had dominant effect on the employees' performance.

Keywords: *occupational health and safety, working motivation, working discipline, employees' performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini obyek yang digunakan merupakan karyawan PT Varia Usaha Beton pada proyek tol porong-gempol. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian diperoleh dengan metode sampel jenuh, yaitu pemilihan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang ada. Berdasarkan metode sampel jenuh tersebut diperoleh 54 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap kinerja karyawan. *R square* sebesar 0,617 atau 61,7%, dengan hasil tersebut maka variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), motivasi kerja, dan disiplin kerja dikatakan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini dunia produksi telah berkembang sangat pesat, dengan ditunjang teknologi yang berkembang semakin canggih, perusahaan dituntut untuk lebih berimprovisasi dalam hal pengembangan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja karyawan dapat ditunjang dengan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja, yang jika hal ini diterapkan, itu menandakan sikap disiplin kerja yang sangat baik yang membuat motivasi karyawan akan semakin meningkat dan apabila hal tersebut tidak terlaksana dengan baik, maka akan

sangat berdampak pada pelaksanaan dan penyelesaian kerjanya yang akan terganggu, misalnya dengan keterlambatan penyelesaian, banyaknya kecelakaan kerja yang akan terjadi, hingga hasil kerja yang tidak maksimal dan akan mengurangi kualitas hasil kerja atau produk dari perusahaan.

Kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan PT Varia Usaha Beton terdapat beberapa permasalahan. Perusahaan yang beralamat di The Royal Business Park Blok F02-F03, Jalan H. Anwar Hamzah, Tambak Oso, Waru, Kabupaten Sidoarjo, dalam meningkatkan kinerja karyawan masih menimbulkan banyak kendala. Terbukti banyak karyawan yang masih tidak menaati peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan. Pada wilayah proyek diwajibkan untuk menggunakan kelengkapan keselamatan seperti helm proyek, rompi proyek, dan sepatu boots, yang membuat seringkali karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Hal tersebut juga menunjukkan kurangnya sikap disiplin dari para karyawan yang berakibat fatal pada keselamatan kerja mereka, selain itu ketidakdisiplinan yang ditunjukkan oleh para karyawan yaitu seringkali terlambat dalam pengerjaan proyek di lapangan, yang berimbas pada penyelesaian proyek yang tidak sesuai dengan batas akhir jadwal penyelesaian proyek yang diberikan.

Kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Sedangkan Sutrisno (2013:151) berpendapat bahwa, kinerja atau prestasi adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas dalam bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan dan keselamatan kerja, menurut Swasto (2011:107) kesehatan dan keselamatan kerja meliputi segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang dapat timbul dalam lingkungan pekerjaan. Sedangkan Mangkunegara (2013:163) berpendapat bahwa, kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu upaya untuk menjamin keutuhan serta kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya. Persepsi tentang kesehatan keselamatan kerja ini masih terdapat perbedaan pendapat diantara para peneliti. Putri dan Triatmanto *et al.* (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya, jika kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan, sedangkan Mulyono (2013) berpendapat dalam hasil penelitiannya, jika keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah (Hariandja, 2009:320). Persepsi tentang motivasi kerja masih terdapat perbedaan pendapat dari beberapa peneliti. Shahzadi dan Javed *et al.* (2014) menyatakan dalam hasil penelitiannya, jika motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Munparidi (2012) menyatakan dalam hasil penelitiannya, jika motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:172), dengan kata lain kedisiplinan itu sendiri akan menjadi acuan atau memacu seluruh karyawan untuk dapat mematuhi peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan, sehinggakinerja yang dihasilkan dapat sesuai dengan keinginan perusahaan. Persepsi tentang disiplin kerja ini masih terdapat perbedaan pendapat dari beberapa peneliti. Setiawan (2013) menyatakan dalam hasil penelitiannya, jika disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan, sedangkan Syavrina (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya, jika disiplin kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada pada perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul pengaruh kesehatan keselamatan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. varia usaha beton. Berdasarkan uraian latar

belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sutrisno (2013:151) berpendapat bahwa, kinerja atau prestasi adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas dalam bekerja. Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan kesesuaian dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan hasil kinerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan aktifitas perusahaan dengan lebih efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2013:14) menyatakan bahwa, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1) Faktor individual, 2) Faktor psikologis.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya melindungi seluruh karyawan dari sebuah bahaya atau kecelakaan kerja yang sangat mungkin terjadi saat karyawan bekerja. Menurut Swasto (2011:107) menyatakan bahwa, kesehatan dan keselamatan kerja meliputi segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang dapat timbul dalam lingkungan pekerjaan. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat perlu dan penting untuk dilaksanakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk dapat menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dari para karyawan, hal tersebut akan sangat berdampak untuk dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terbantu dalam menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2011:124) terdapat 3 (tiga) tujuan dari penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3), yaitu : 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas. 2) Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja. 3) Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri. Menurut Sedarmayanti (2011:124) terdapat 3 (tiga) tujuan dari penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu: 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas, 2) Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan bekerja, 3) Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk industri.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Mangkunegara (2013:61), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan instansi. Terdapat beberapa jenis dari motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki karyawan agar dapat membuat karyawan merasa nyaman dan mampu untuk dapat mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal, menurut Sunyoto (2012:13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu: 1) Promosi, 2) Prestasi kerja, 3) Pekerjaan itu sendiri, 4) Penghargaan, 5) Tanggung jawab, 6) Pengakuan, 7) Keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan menurut Priansa (2014:145) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan adalah: 1) Konsep diri, 2) Pengakuan, 3) Cita-cita, 4) Kemampuan belajar, 5) Kondisi keluarga dan lingkungan, 6) Upaya memotivasi dari pimpinan. Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2012:123), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan dan keamanan, kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan akan penghargaan, 5) Kebutuhan perwujudan diri. Dari sega yang mempengaruhi motivasi menunjukkan sangat pentingnya motivasi yang harus dimiliki oleh para karyawan untuk menunjang kemampuan dari para karyawan.

Disiplin Kerja

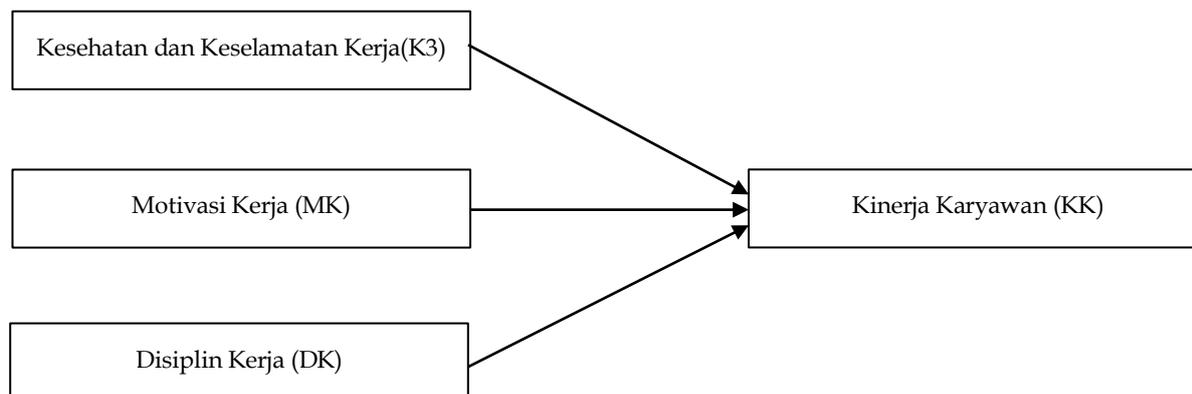
Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2011:824) berpendapat bahwa, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sendiri sangat dibutuhkan untuk dapat membuat karyawan dapat bekerja dan mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan, agar karyawan dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang terbaik. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah menjaga kelangsungan dan jalannya kegiatan organisasi sesuai dengan yang diinginkan, baik waktu dan pola kegiatan, sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan tegaknya sikap disiplin dari para karyawan, perusahaan akan mampu untuk menjalankan kegiatannya dengan lebih mudah, karena semua aspek yang terdapat pada perusahaan telah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dengan begitu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Tujuan khusus disiplin kerja: 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang ataupun jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan. 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Putri dan Triatmanto *et al.* (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya, jika Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Kedua Mulyono (2013) berpendapat bahwa, jika keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Ketiga Shahzadi dan Javed *et al.* (2014) menyatakan bahwa, jika motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat Munparidi (2012) menyatakan bahwa, jika motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima Setiawan (2013) menyatakan, jika disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Keenam Syavrina (2017) menyatakan, jika disiplin kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015:89), rerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang digunakan sebagai penjelasan dari hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, berdasarkan landasan teoritis yang telah dijelaskan di atas, didapatkan rerangka konseptual yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
 Rerangka Konseptual
 Sumber: Hasil studi teoritis dan studi empiris, diolah 2019

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan terjaminnya kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan, maka karyawan jelas akan semakin merasa nyaman dalam bekerja atau mengerjakan pekerjaannya, dikarenakan mereka merasa aman atas kemungkinan kecelakaan yang dapat terjadi kapan saja pada mereka ketika melaksanakan pekerjaannya, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik juga merupakan salah rasa peduli perusahaan untuk dapat menjaga kesehatan dan keselamatan para karyawannya. Putri dan Triatmanto, *et al* (2017) menyatakan bahwa, kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar bagi kinerja karyawan. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan yang ditunjang dengan fasilitas dan kelengkapan-kelengkapan kerja yang memadai akan mengurangi resiko kecelakaan kerja, dengan begitu kinerja karyawan dapat digunakan secara maksimal.

H₁: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan khususnya bagi karyawan. Motivasi kerja merupakan sebuah hasrat atau keinginan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan apa yang dia mau. Tanpa adanya motivasi kerja, para karyawan tidak akan mampu mengembangkan kemampuannya dan tidak akan dapat memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Shahzadi dan Javed, *et al* (2014) menyatakan bahwa, motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dengan motivasi kerja yang tinggi para karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penerapan disiplin kerja yang baik dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena sikap disiplin dari karyawan akan menjadi tolak ukur seberapa baik kinerja dari karyawan tersebut, khususnya dalam mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan, jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan rendah, maka hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor penghalang dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain perusahaan [erlu untuk dapat menerapkan sikap disiplin kerja yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, hal tersebut akan jelas menunjang kinerja pada para karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya, tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Syavrina (2017) menyatakan bahwa, disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penerapan kedisiplinan yang baik, mulai dari pelaksanaan hingga pengawasan terhadap kedisiplinan, maka perusahaan dapat menjalankan pola disiplin kerja dengan baik yang dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan, dengan begitu akan dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme. Menurut Sugiyono (2015:103), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Varia Usaha Beton pada proyek tol porong-gempol yang terletak di The Royal Business Park Blok F02-F03, Jalan H. Anwar Hamzah, Tambak Oso, Waru, Kabupaten Sidoarjo sebanyak 54 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Varia Usaha Beton pada proyek tol porong-gempol sebanyak 54 orang responden.

Jenis Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer, Sugiyono (2015:105) menyatakan bahwa, data primer adalah data yang diperoleh langsung yang berhubungan dengan penelitian. Data primer didapatkan langsung dari responden yaitu karyawan PT Varia Usaha Beton pada proyek tol porong-gempol. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner. Sugiyono (2015:107) menyatakan bahwa, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh para responden. Materi yang terdapat dalam kuesioner ini adalah tentang pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengubah jawaban responden pada kuesioner yang berupa kualitatif menjadi jawaban yang berupa kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent sedangkan variabel independen merupakan variabel bebas yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen adalah kesehatan keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Penelitian tentang kesehatan dan keselamatan kerja ini, berfokus pada sistem perlindungan kerja untuk seluruh karyawan, baik dari kelengkapan peralatan kerja, dan kondisi peralatan kerja, yang terdapat pada PT Varia Usaha Beton, serta penggunaan peralatan kerja yang dilakukan oleh karyawan haruslah sesuai dengan peraturan yang ada dan standart opsional perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar para karyawan dapat bekerja dengan aman, nyaman, serta hal tersebut menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawannya. Menurut Suma'mur (2013:7) indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu: 1) Alat-Alat Pelindung Kerja, 2) Ruang Kerja yang Aman, 3) Penggunaan Peralatan Kerja, 4) Ruang Kerja yang Sehat, 5) Penerangan di Ruang Kerja.

Motivasi Kerja

Penelitian tentang motivasi kerja ini, berfokus pada dorongan dan semangat yang dimiliki oleh para karyawan PT Varia Usaha Beton untuk dapat berperilaku baik dan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, serta melaksanakan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, serta harus dapat sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan, para karyawan haruslah memiliki motivasi yang baik dan tepat untuk dapat memaksimalkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki para karyawan, agar seluruh karyawan memiliki rasa ingin terus berkembang dan terus memberikan segala apa yang karyawan miliki. Indikator motivasi kerja menurut Maslow (dalam Hasibuan 2012:123), yaitu: 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan akan penghargaan, 5) Kebutuhan perwujudan diri.

Disiplin Kerja

Penelitian tentang disiplin kerja ini, berfokus pada sikap kesediaan karyawan PT. Varia Usaha Beton untuk dapat mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku, serta melaksanakan setiap tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan pada suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2012:194) indikator disiplin kerja adalah, sebagai berikut: 1) Kepatuhan terhadap peraturan, 2) Efektivitas waktu kerja, 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan, 4) Absensi.

Kinerja Karyawan

Penelitian tentang kinerja karyawan ini berfokus pada hasil akhir yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam periode waktu tertentu sebagai tolak ukur karyawan mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan

kepada karyawan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2013:16) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Tanggung Jawab.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:45) untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan uji validitas. Dalam uji validitas ini koefisien yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) akan menunjukkan bahwa, pernyataan-pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas menurut Ghazali (2016:53), yaitu: a) Jika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut akan dinyatakan valid, b) Jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:354) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul apa adanya tanpa adanya maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2016:95) persamaan regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas, dan juga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat masing-masing terhadap variabel bebas, berpengaruh secara positif searah atau berpengaruh negatif bersebrangan. Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini, yaitu :

$$KK = \alpha + b_1K3 + b_2MK + b_3DK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_3 = koefisien regresi dari setiap variabel independen

ϵ = Standart error

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji dan mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki atau ditemukan distribusi secara normal atau tidak. Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini dengan analisis nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp, Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05). Menurut Ghazali (2016:154) terdapat dua dasar pengambilan keputusan yang dapat digunakan, yaitu: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka, pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas, b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka, pola

distribusi dianggap tidak normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk dapat melihat ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka, model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2016:106).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara dalam mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah ada atau tidak pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED, pada sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X merupakan residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisis yang digunakan, yaitu: a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2016:96) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Pada uji t ini membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada uji t nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficient* kolom sig atau *significance*. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan kepada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik adalah, sebagai berikut: a) Jika signifikansi > 0,05 maka, H_0 diterima, b) Jika signifikansi > 0,05 maka, H_0 ditolak.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:98). Kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%. Kriteria dari pengujian ini adalah, jika nilai signifikansi Uji F > 0,05. Menunjukkan variabel yang diteliti tidak layak untuk digunakan model penelitian, dan jika nilai signifikansi Uji F < 0,05. Menunjukkan variabel yang diteliti layak untuk digunakan dalam model penelitian.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) analisis koefisien determinasi berganda R-square merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur dan melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara serempak. salah satu cara dalam mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau

tidaknya pola tertentu pada Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Analisis koefisien determinasi dihitung menggunakan SPSS.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sampel Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Varia usaha beton adalah perusahaan manufaktur berskala nasional yang bergerak di bidang pengadaan beton dan bangunan. Produk yang dihasilkan adalah beton siap pakai (*ready mix concrete*), beton *masonry* (*concrete masonry*) dan beton pra cetak. PT. Semen Gresik (Persero) menyerahkan unit usaha samping tersebut kepada salah satu anak perusahaan yaitu PT. Varia Usaha, sebagai salah satu divisi dari PT. Varia Usaha yaitu Divisi Bahan Bangunan untuk dikelola dan dikembangkan.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:45) untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan uji validitas. Dalam uji validitas ini koefisien yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) akan menunjukkan bahwa, pernyataan-pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan untuk variabel tersebut valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	koef. Korelasi r hitung	r tabel	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	1	0,474	0,000	Valid
	2	0,609	0,000	Valid
	3	0,532	0,000	Valid
	4	0,466	0,000	Valid
	5	0,763	0,000	Valid
Motivasi Kerja	1	0,600	0,000	Valid
	2	0,108	0,036	Valid
	3	0,353	0,009	Valid
	4	0,253	0,000	Valid
	5	0,275	0,044	Valid
Disiplin Kerja	1	0,608	0,000	Valid
	2	0,564	0,000	Valid
	3	0,492	0,000	Valid
	4	0,591	0,000	Valid
Kinerja karyawan	1	0,615	0,000	Valid
	2	0,527	0,000	Valid
	3	0,598	0,000	Valid
	4	0,445	0,001	Valid

Sumber: kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa, seluruh butir pernyataan yang mengukur variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dengan kata lain hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden, telah dinyatakan sah dan benar, oleh karena itu hasil dari kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti dapat dilanjutkan untuk dilakukan penelitian secara lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:354) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh dan reliabel hasil pengukuran dapat tetap menghasilkan hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala permasalahan yang sama dengan

menggunakan alat ukur yang sama. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60. Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
K3	0,719	Reliabel
Motivasi Kerja	0,631	Reliabel
Disiplin Kerja	0,693	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,679	Reliabel

Sumber: kuesioner, diolah 2019

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa, pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena pada keseluruhan variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap item pernyataan yang digunakan pada seluruh variabel akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti apabila pernyataan itu diajukan kembali, maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya, dengan kata lain keseluruhan pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini, dapat digunakan kembali pada variabel penelitian yang sama dan akan tetap mampu untuk memperoleh data yang tetap konsisten bila diajukan kembali dengan runtutan permasalahan yang sama, dengan mendapatkan jawaban yang sama dengan jawaban yang telah didapatkan sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan SPSS 20 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil, sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>		
(Constant)	.251	.974	.258	.797
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.239	.108	2.225	.031
Motivasi Kerja	.442	.215	2.054	.045
Disiplin Kerja	.352	.121	.362	.005

Sumber: kuesioner, diolah 2019

Dari data yang diperoleh pada Tabel 3 persamaan regresi yang di dapat yaitu: $KK = 0,251 + 0,239K3 + 0,442MK + 0,352DK + e$, Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat diartikan, sebagai berikut : 1) Konstanta sebesar 0,251 menunjukkan bahwa, jika Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), motivasi kerja, disiplin kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,251. 2) Koefisien regresi untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebesar 0,239. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki hubungan positif dan searah dengan kinerja karyawan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki nilai positif dan signifikan, yang berarti Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mempengaruhi kinerja karyawan, 3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,442. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif dan searah dengan

kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai positif dan signifikan, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, 4) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,352. Koefisien positif menunjukkan bahwa, variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif dan searah dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai positif dan signifikan, yang disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probabiliti plot*. Uji normalitas pada penelitian ini dengan analisis nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,773 maka dapat disimpulkan bahwa, data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4
One - Sample Kolmogorov-Smirnov

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov z	0.773	Normal
<i>Asymp.signifikansi</i>	0.657	

Sumber: kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa, nilai signifikan sebesar $0,657 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual yang akan dilakukan penelitian lebih lanjut, terstandarisasi dan dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk dapat melihat ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka, model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

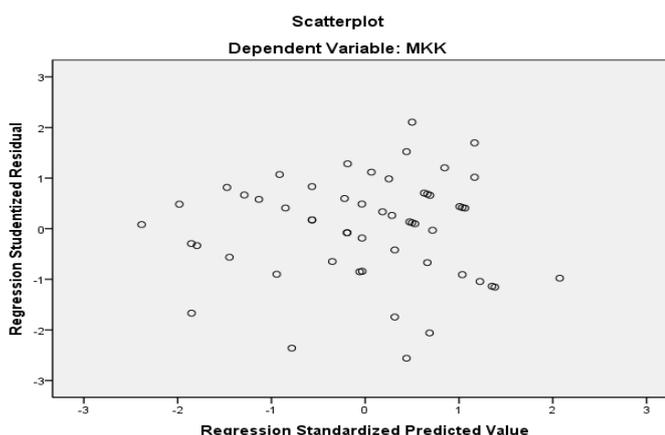
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
K3	.878	1.139	Non Multikolinearitas
Motivasi kerja	.984	1.017	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	.891	1.122	Non Multikolinearitas

Sumber: kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa, nilai *tolerance* di atas 0,1 dan ada yang hampir mendekati angka 1 selain itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini dapat diartikan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinearitas, dengan kata lain persamaan regresi yang terdapat pada penelitian ini tidak terdapat korelasi yang terjadi pada antar variabel independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk dapat menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara dalam mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, hal tersebut dapat dilihat pada ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan, sebagai berikut :



Gambar 1
Grafik Scatterplot
Sumber: Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan Gambar 1 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa, data tersebar pada posisi atas dan bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini dapat diartikan, jika tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu Kesehatan dan Kinerja Karyawan (K3), motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menunjukkan variasi variable independen. Pada uji t ini membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan menentukan signifikansi kepercayaan $\alpha = 0,05$ (5%). Pada uji t nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficient* kolom sig atau *significance*. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan kepada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik.

Tabel 6
Hasil Uji t

Variabel	Unstandarized Coefficients		t_{hitung}	Sig	Alpha (α)	Ket
	B	Std. Error				
K3	0.239	0.108	2.225	0.031	0,05	signifikan
Motivasi Kerja	0.442	0.215	2.054	0.045	0,05	signifikan
Disiplin Kerja	0.352	0.121	2.921	0.005	0,05	signifikan

Sumber: kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,239 dengan tingkat signifikansi 0,031. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,442 dengan tingkat signifikansi 0,045. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,552 dengan tingkat signifikansi 0,005, dengan kata lain variabel kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin dapat mempengaruhi kinerja kari para karyawan dengan rasio yang cukup tinggi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^b

F_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
7,719	0,000 ^a	Berpengaruh

Sumber: kuesioner, diolah 2019

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa, nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 atau di bawah 0,05 yaitu sebesar 7.719. Dilihat dari tingkat signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa, variabel yang terdiri dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain model yang digunakan telah memiliki kelayakan dalam penggunaan pada penelitian ini, dengan demikian model yang digunakan telah memiliki kelayakan dalam penggunaan pada penelitian ini, variabel yang diteliti yaitu, kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, dapat berpengaruh signifikan secara simultan atau keseluruhan, hal tersebut menunjukkan pentingnya variabel kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.617	.476	.38517

Sumber: kuesioner, diolah 2019

Pembahasan

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji t untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diperoleh nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kesehatan dan keselamatan sangat penting untuk diterapkan perusahaan agar karyawan dan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2013) yang berjudul Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada

Divisi Operasi Tambang di PT Newmont Nusa Tenggara yang hasilnya menunjukkan bahwa, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang di PT Newmont Nusa Tenggara.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji statistik uji t untuk motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukuru dan Kiruja (2013) yang berjudul *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya* yang hasilnya menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pelatihan Teknis Tingkat Menengah Publik Di Kenya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil dari uji statistik uji t untuk disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pada para karyawan juga perlu untuk selalu mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan juga tenggat waktu penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, agar segala pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan juga dengan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syavrina (2017) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru yang hasilnya menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Varia Usaha Beton. Jadi semakin baik kualitas alat kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin baiknya penggunaan peralatan kerja yang dilakukan oleh para karyawan dan disesuaikan dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP), maka kinerja karyawan yang akan dihasilkan akan semakin meningkat, karena karyawan akan merasa keselamatan dan kesehatannya diperhatikan oleh perusahaan dan karyawan juga akan aman dalam bekerja. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Varia Usaha Beton. Dengan pemberian motivasi yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh para karyawan, maka akan semakin besar pula semangat dan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan, dengan begitu perusahaan akan mampu memaksimalkan dan meningkatkan kinerja para karyawan dengan baik. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Varia Usaha Beton. Penerapan sikap disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan akan dapat mendorong karyawan untuk dapat mematuhi setiap peraturan yang ada dan meningkatkan kinerja para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, dengan kata lain sikap disiplin yang baik, serta penerapan peraturan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat patuh terhadap peraturan dan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan perusahaan sendiri akan mendapatkan kemampuan yang maksimal dari para karyawannya, serta setiap pekerjaan yang dilakukan dapat selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Saran

Berikut ini saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: 1) PT Varia Usaha Beton diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dari karyawan dalam menggunakan peralatan kerja saat melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar mengurangi risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi pada para karyawan dan hal tersebut dapat membuat karyawan merasa nyaman karena kesehatan dan keselamatannya terjamin, sehingga para karyawan dapat aman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya. 2) PT Varia Usaha Beton diharapkan dapat mempertahankan sikap disiplin kerja pada karyawan, agar karyawan dapat selalu bekerja etis dalam perusahaan dan dapat selalu mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan, agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan baik dan penyelesaian pekerjaan juga dapat diselesaikan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan. 3) PT Varia Usaha Beton diharapkan dapat memberikan motivasi yang sesuai bagi karyawan, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik dan kebutuhan akan motivasi kerja yang berbeda-beda, dengan begitu setiap karyawan akan memiliki motivasi yang sesuai untuk dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. 4) Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini atau mengombinasikan salah satu variabel atau menambahkan variabel lain yang termasuk dari faktor-faktor dalam Kinerja Karyawan. 5) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dan tahun yang lebih lama.

Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan memiliki beberapa keterbatasan yaitu: 1) Terdapat keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu responden yang merupakan karyawan terkadang memberikan jawaban yang tidak menunjukkan kondisi dan keadaan yang sebenarnya. 2) Terdapat keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan memiliki bagian bekerja yang berbeda-beda dan ada beberapa yang tidak masuk bekerja sehingga kuesioner tidak dihimpun dalam sekali waktu. 3) Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPEE Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyono, K. 2013. Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newtont Nusa Tenggara. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9(1): 711-81.
- Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis* 7(1): 47-54.

- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Putri, D. B. Triatmanto, dan S. Setiyadi. 2017. The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment and Dicipline on Employee Performance in a Consumer Goods Company. *International Conference on Indutstrial and System Engineering* 337(1): 1-5.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4): 1245-1253.
- Shahzadi, I. J. Ayesha, P. Syed, N. Shagufta, dan K. Farida. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* 6(23): 159-166.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Kencana. Jakarta.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economics and Busines Reviewe* 8(4): 1-12.