

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYADIBYA MAHARDIKA PURWOSARI PASURUAN

Sri Dwiningsih¹, Moch Joko Siswanto², Muhammad Afif³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang

Corresponding Author: Sri Dwiningsih email: Sri_dwi76@yahoo.com

ARTICLE INFO

Keywords: Keselamatan dan Kesehatan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel yang diteliti meliputi keselamatan dan Kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karyadibya Mahardika Purwosari Pasuruan, serta untuk mengetahui dan menganalisa variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Karyadibya Mahardika Purwosari dengan menggunakan Metode *NonProbability Sampling* yaitu *convenience sampling* dimana anggota populasi dapat dengan mudah dipilih sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,9%. Secara parsial keselamatan dan Kesehatan kerja, dan juga disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan konsumen. Disiplin kerja menjadi variabel berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.348 lebih besar dibandingkan dengan variabel keselamatan dan Kesehatan kerja. Hal ini menunjukkan disiplin kerja merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Karyadibya Mahardika Purwosari.

©2024 The Author(s): This is an open- access article distributed under the terms of the [Creative Commons](#) [Atribusi](#) 4.0



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Manusia harus mendapatkan perhatian

serius dan dikelola sebaik mungkin agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat bekerja secara optimal. Tolak ukur keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja atau produktivitas karyawan.

Menurut Torang (2012:23) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan itu baik, maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia.

Keselamatan dan kesehatan kerja atau yang disingkat dengan K3 termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Menurut Dessler, Gary. (2015:135). Karyawan yang bekerja diperusahaan mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang undangan.

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu karyawan perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Dalam menilai kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini ada dua aspek yang dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Rivai (2014) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Melalui disiplin seorang karyawan selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk didalam diri seseorang merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi dan karyawan serta masyarakat pada umumnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin prefentif merupakan cara manajemen untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan. Disiplin progresif ialah

intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan (Safitriani : 2016). Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Menurut Mangku negara (2014:161), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI).

Karyadibya Mahardhika (KDM) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam produksi rokok di Indonesia. Perusahaan ini berdiri pertama kali pada tahun 2007. Berlokasi pusat di Purwosari Pasuruan, Pasuruan, Jawa Timur, Beberapa rokok produksi KDM antara lain Apache, Absolute Mild, Absolute Mild Menthol, Absolute Ruby, Minna International, Minna Barokah, Barokah Rejeki, Extreme Mild, Extreme Mild Menthol, Bheta, dan beberapa varian produk lainnya.

METODE

Adapun metode yang digunakan adalah Uji Kualitas Data dan Analisis Regresi Linear Berganda. Metode Uji Kualitas Data ini dapat digunakan untuk menguji kelayakan data yang diambil dari hasil jawaban responden pada penelitian ini. Metode Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk dipakai untuk melihat kelayakan kuat tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang diuji yaitu pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Uji Kualitas Data :

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, ataupun valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengaruh antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- X1 = Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- X2 = Variabel Disiplin Kerja
- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1 = Standar koefisien regresi dari Variabel X1
- b2 = Standar koefisien regresi dari Variabel X2
- e = Disturbance

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang memiliki tujuan untuk memastikan bahwa data yang telah diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi.

Uji asumsi klasik terdiri:

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:106). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai *variance inflation factor (VIF)* ≤ 10 .

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat pola gambar/Scatterplots. apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas. Tetapi, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian dilakkukan dengan menggunakan kurva normal probability plot, dengan ketentuan jika titik-titik

pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar grafik diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal (Ghozali, 2016)

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (*p-value*) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

2) Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2016:98) menjelaskan bahwa Uji F berfungsi untuk membuktikan apakah variabel - variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Dasar penarikan kesimpulan atas pengujian ini adalah sebagai berikut: Penelitian dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan jika F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, ataupun valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dan fungsi dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Pengukuran validitas pada instrumen ini dilakukan dengan korelasi *pearson product moment* antara skor butir dengan skor sekalanya. Kriteria pengujian yang dilakukan adalah membandingkan angka hasil pengujian dengan angka tabel dengan dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika r hasil perhitungan positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hasil perhitungan negatif, serta r hasil $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Nilai r tabel dari 91 responden dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,1918. Dengan tingkat kepercayaan 95%. Secara keseluruhan hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Uji Validitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.92	3.450	.214	.658
X1.2	18.07	2.662	.450	.539
X1.3	17.89	3.143	.430	.553
X1.4	17.95	3.364	.357	.588
X1.5	17.93	3.018	.494	.522

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* r hitung lebih besar dari r tabel 0,1719. Maka dapat disimpulkan pula bahwa semua instrument pada variabel X1 Keselamatan dan Kesehatan kerja dinyatakan valid.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.75	8.680	.456	.810
X2.2	31.70	8.144	.582	.792
X2.3	31.77	8.424	.494	.805
X2.4	31.67	8.312	.557	.796
X2.5	31.79	8.100	.616	.787
X2.6	31.78	8.507	.532	.800
X2.7	31.73	8.290	.535	.799
X2.8	31.66	8.538	.534	.799

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* r hitung lebih besar dari r tabel 0,1719. Maka dapat disimpulkan pula bahwa semua instrument pada variabel X2 disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	22.58	4.646	.540	.740
Y.2	22.67	4.401	.545	.737
Y.3	22.56	4.538	.538	.739
Y.4	22.56	4.649	.487	.751
Y.5	22.65	4.475	.535	.740
Y.6	22.64	4.300	.500	.751

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* r hitung lebih besar dari r tabel 0,1719 Maka dapat disimpulkan pula bahwa semua instrument pada variabel Y kinerja karyawan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel, Ghozali (2016). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner melalui uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan program SPSS for windows. Menurut Nunnally (dalam (Ghozali, 2016)) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ pada hasil pengujian.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (Hitung)	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,629	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,819	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,776	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian secara variabel kesehatan keselamatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan mendapatkan nilai *Alpha* $> 0,6$ maka variabel dinyatakan reliabel dengan kategori tinggi.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang memiliki tujuan untuk memastikan bahwa data yang telah diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi. Dan juga guna memperoleh nilai penduga yang tidak biasa dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*), Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas.

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:106). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,01$ atau jika nilai variance inflation factor (VIF) ≤ 10 .

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.484	2.067
	X2	.484	2.067

a. Dependent Variable: Y

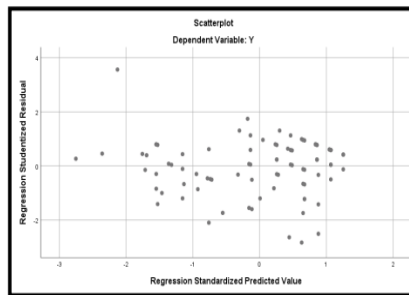
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan faktor inflasi varian (varians inflaction factor) atau VIF yang diperoleh melalui perhitungan SPSS data diatas menunjukkan bahwa antar variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai tolerance masing-masing variabel

independen berada diatas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen berada dibawah 10.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat pola gambar/ *Scatterplots* . apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas. Tetapi, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).



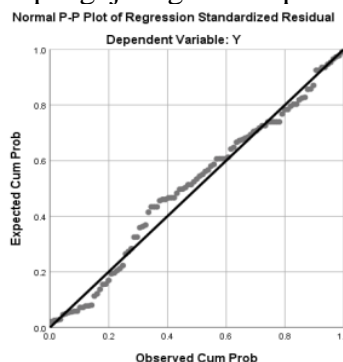
Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari gambar diatas dapat diketahui sebaran data berada diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y dan terlihat data mengikuti arah garis regresi, tidak membentuk pola tertentu yang teratur sehingga dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kurva *normal probability plot*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar grafik diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal (Ghozali, 2016:83). Hasil pengujian grafik dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar grafik diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian maka data terdistribusi secara normal.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi-dimensi green marketing secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan konsumen. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows Version 23. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.527	2.316		3.249	.002
	X1	.312	.134	.265	2.333	.022
	X2	.348	.087	.456	4.013	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,527 + 0,312 X1 + 0,348 X2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = 7,527 menunjukkan besarnya kinerja karyawan jika tidak ada Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 7,527
- 2) Koefisien regresi Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) sebesar 0,312 menunjukkan besarnya pengaruh variabel X1 terhadap kinerja karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan , yang berarti Keselamatan dan Kesehatan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja (X2), sebesar 0,348 menunjukkan besarnya pengaruh variabel X2 terhadap kinerja karyawan (Y), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2), berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan konsumen, yang berarti disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- a) Menentukan hipotesis
- b) Mencari nilai t tabel dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan (df)
- c) Menentukan kriteria pengambilan keputusan
4. Mencari nilai t hitung dan menarik kesimpulan.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.527	2.316		3.249	.002
	X1	.312	.134	.265	2.333	.022
	X2	.348	.087	.456	4.013	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel nilai t hitung adalah 2,333 dengan nilai Sig sebesar 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,716 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak sedangkan H1 diterima. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyadibya Mahardika Purwosari dapat berupa ruang bekerja yang luas sehingga bekerja lebih leluasa, suhu udara yang sudah disesuaikan dengan baik agar bekerja lebih nyaman, penerangan yang baik guna memudahkan dalam bekerja, serta pengamanan pada setiap alat kerja yang digunakan. Berdasarkan hasil penelitian dengan poin-poin kesehatan dan keselamatan kerja yang telah di uji secara kuantitatif menunjukkan bahwa faktor kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyadibya Mahardika Purwosari. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kokok Sunariyanto (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan tabel nilai t hitung adalah 4,013 dengan nilai Sig sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > dari t tabel 1,716 dan nilai Sig < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak sedangkan H2 diterima, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karyadibya Mahardika Purwosari. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Karyadibya Mahardika Purwosari dapat berupa: pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan kapasitas setiap karyawan, pimpinan selalu memberikan contoh kepada para karyawan, kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja, pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai, pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai, sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar, pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai, sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dengan poin-poin disiplin kerja yang telah di uji secara kuantitatif menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyadibya Mahardika Purwosari. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Isvandiari Any dan Amin Susilo (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Berdasarkan tabel diatas juga dapat disimpulkan variabel paling dominan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X2) dengan nilai beta paling

tinggi yaitu 0,456. Hasil ini didukung oleh penelitian Dina Nurbaiti (2019) menyimpulkan bahwa faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

a) Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F adalah:

$$H_0 : b_1, b_2, b_3, = 0$$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1), disiplin kerja (X2), secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Karyadibya Mahardika Purwosari sebagai variabel terikat.

$$H_1 : b_1, b_2, b_3, \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1), disiplin kerja (X2), secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Karyadibya Mahardika Purwosari sebagai variabel terikat.

b) Nilai F hitung dengan menggunakan tabel ANOVA sebagai hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 23 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	251.926	2	125.963	36.166	.000 ^b
Residual	306.492	88	3.483		
Total	558.418	90			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F hitung menunjukkan nilai F hitung = 36,166 dan juga nilai Signifikansi 0,00. hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu 36,166 > 3,10 dan nilai sig < 0,05 maka dengan demikian hipotesis H0 ditolak dan H4 diterima karena F hitung lebih besar dari F tabel pada *CI (Confidence Interval) = 95%*. Artinya secara bersama-sama variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1), disiplin kerja (X2), berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Hasil ini didukung dari hasil penelitian Dina Nurbaiti (2019) yang menyimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien determinasi (R²)

Uji R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R².

Tabel 9
Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.672 ^a	.451	.439

Sumber : Data Primer Yang Diolah,2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,439 atau 43,9%. Angka ini menunjukkan bahwa variable Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan 43,9%. sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independen penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti mendapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karyadibya Mahardika Purwosari.
- b. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karyadibya Mahardika Purwosari.
- c. Kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karyadibya Mahardika Purwosari.
- d. Disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karyadibya Mahardika Purwosari.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: salemba empat*.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.(cet. 5). *Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). Manajemen Sumber Daya. *Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Pombo, C., & Gomes, J. (2018). How does work engagement mediate the association between human resources management and organizational performance? *Problems and perspectives in management, 16, Iss. 3, 63–79*.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. *Raja Grafindo Persada, Depok, 16956*.
- Torang, S. (2012). Organisasi dan manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi) Cetakan Kesatu. *Penerbit Alfabeta, Bandung*.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.