

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTKEA INTERNUSA DIVISI LACE BY ARTKEA JAKARTA SELATAN

Sulistiani¹, Tarwijo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ sulistni.17@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01476@unpam.ac.id

Abstract

Sulistiani (201010503358), Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Pamulang University, 2024. The Effect of Work Discipline, Safety and Health. Health and Safety on Employee Performance, South Jakarta. Supervised by Mr. Tarwijo, S.E., M.M. The purpose of this research is to know and analyze the Discipline Work Discipline, Safety and Health to Employee Performance at PT Arkea Internusa Lace By Arkea Division, South Jakarta. In this study the authors used descriptive quantitative methods. This research was conducted on employees at PT Arkea Intenusu Lace By Arkea Division, South Jakarta. With The data collection technique used is a questionnaire that has been tested for validity and reliability and data analysis techniques. The data collection technique used is a questionnaire that has been tested for validity and reliability and the data analysis technique used is multiple linear regression analysis and data analysis. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing, namely the F test and T test. The results of this study are (1) work discipline, occupational safety and health together have a positive and significant on employee performance (2) work discipline does not have a significant influence on employee performance (3) work discipline, safety and health a significant influence on employee performance (3) safety and health There is a significant influence on employee performance.

Word Keywords: Work Discipline, Safety and Occupational Health, Employee Performance

Abstrak

Sulistiani (201010503358), Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta Selatan. Dibimbing oleh Bapak Tarwijo, S.E., M.M. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arkea Internusa Divisi Lace By Arkea, Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT Arkea Intenusu Divisi Lace By Arkea, Jakarta Selatan. Dengan jumlah responden 58 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji F dan uji T. Hasil penelitian ini adalah (1) disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) disiplin kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (3) keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Keselatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang diperlukan sumber daya alam, keuangan, manusia, teknologi, dan logistik. Manusia merupakan sumber daya yang penting untuk organisasi karena manusia adalah asset penting perusahaan dalam menjalankan aktifitas kerjanya, untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi atau perusahaan. Sumber daya keuangan atau yang disebut dengan sumber daya finansial sangat penting untuk perusahaan karena suatu perusahaan memerlukan asset finansial untuk modal dan berbagi keperluan. Adapun sumber daya teknologi yang sangat penting untuk perusahaan menghadapi kemajuan teknologi yang semakin canggih. Apabila perusahaan mengikuti kemajuan teknologi kemungkinan besar perusahaan akan mengalami kemajuan yang pesat juga dari teknologi perusahaan dapat melakukan promosi, membuat iklan yang menarik, bahkan melakukan pekerjaan menggunakan teknologi masa kini.

Perusahaan juga perlu memerhatikan resiko pada pekerjaan yang dilakukan karyawan, karena jika seorang karyawan tersebut mengalami kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan maka perusahaan harus bertanggung jawab. Apabila karyawan mengalami kecelakaan yang besar maka perusahaan harus bertanggung jawab untuk biaya perawatan, obat-obatan bahkan sampai masa pemulihan karyawan tersebut. Jika banyak resiko yang terjadi karena kerusakan alat atau mesin pada pekerjaan maka perusahaan juga akan mengalami kerugian yang sangat besar, bahkan akan mengalami kekurangan karyawan yang dikarenakan karyawan bisa mengalami terancam saat bekerja karena kurangnya keselamatan pada saat bekerja.

Kemungkinan yang akan terjadi karyawan akan malas bekerja dan memilih datang terlambat bahkan sampai mengundurkan diri. Selain itu disiplin pada perusahaan juga penting untuk kemajuan perusahaan. Karena disiplin termasuk salah satu faktor yang menentukan kinerja. Disiplin

pada perusahaan sangat penting bagi karyawan karena bisa meningkatkan hasil kinerja karyawan tersebut. Perusahaan sangat membutuhkan disiplin yang tinggi dari karyawannya, karena dengan karyawan yang disiplin perusahaan akan mudah menjalankan tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan bermanfaat juga untuk dirinya sendiri dan perusahaan, seperti datang tidak terlambat, mematuhi peraturan perusahaan yang ada, serta karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Disiplin juga akan mempengaruhi kemajuan perusahaan yang akan lebih mudah mencapai tujuannya dan bisa menghasilkan kinerja kerja yang efektif dan efisien.

Keselamatan pada pekerjaan adalah situasi yang jauh dariterjadinya resiko, keselamatan juga bisa terjadi apabila kecelakaan dan kerusakan pada fasilitas serta mesin pada perusahaan sudah dipastikan aman dan dapat digunakan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tubuh, di permukaan air, maupun di udara. Pada Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja. Pada definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan serta terhindar dari resiko yang menyebabkan penderitaan, kerusakan atau kerugian selama bekerja. Seperti kecelakaan yang dikarenakan peralatan dan mesin yang akan mengakibatkan penderitaan terhadap seseorang dan kerugian perusahaan karena kerusakan. Kecelakaan pada karyawan juga dapat terjadi karena kurangnya disiplin pada karyawan.

Karyawan yang terlambat datang bekerja dan langsung melakukan pekerjaan juga dapat mengalami kecelakaan yang disebabkan karyawan bisa saja terburu-buru sehingga lupa melakukan langkah awal untuk menggunakan mesin atau peralatan tersebut. Jadi dari kurangnya disiplin pada karyawan juga dapat terjadi resiko yang berbahaya dan menimbulkan kerugian terhadap karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Beberapa perusahaan di Indonesia memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi diperusahaan. Salah satunya PT. Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea merupakan salah satu perusahaan yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja. PT. Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea adalah perusahaan yang memproduksi pakaian-pakaian, dan resiko kecelakaan yang sering terjadi seperti karyawan terkena jarum ataupun gunting yang merupakan peralatan dari perusahaan, dengan itu, jika terjadinya kecelakaan pada saat bekerja perusahaan bisa mengalami kekurangan karyawan untuk mencapai targetnya.

Kinerja karyawan merupakan proses dan pencapaian serta hasil dari pekerjaankaryawan tersebut. Hal tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan hasil kinerja pegawai yang berkualitas maka perusahaan akan mencapai tujuannya dengan mudah. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi, kreativitas, aktif, serta teliti dan berdaya saing untuk menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi. Kinerja diukur melalui kemampuan karyawan dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor individu yang meliputi usaha, dan faktor lingkungan yang meliputi fisik, peralatan, waktu, material. Setiap perusahaan pada dasarnya ingin mencapai tujuan tertentu sesuai dengan yang diharapkan, salah satunya terkait dengan kedisiplinan.

Masalah rendahnya kinerja karyawan yang dihadapi oleh PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea yaitu sebagian karyawan sering datang terlambat, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, cuti secara bersamaan, dan absensi meningkat yang akhirnya menyebabkan kinerja yang tidak sesuai harapan. Sebagai contoh PT. Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea yang bergerak dibidang produksi pakaian atau fashion yang memiliki target untuk tujuannya. Apabila banyak karyawan yang kurang kesadaran akan disiplin maka akan menghambat proses kinerja karyawan serta target perusahaan yang dapat menurunnya omset perusahaan.

Pada saat tahun 2020 PT. Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea mengalami pengurangan karyawan dikarenakan covid-19 yang meningkat.

Sehingga perusahaan harus mengurangi kapasitas jumlah karyawan. Akan tetapi dari situ PT. Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea mengalami penurunan. Saat masa covid-19 pada tahun 2020 PT. Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea banyak mempekerjakan karyawannya dirumah bahkan sampai pengurangan karyawan yang dikarenakan mengalami penurunan pemasukan dan melakukan pengurangan produksi karena banyak karyawan yang diberhentikan. Pada tahun 2020 juga banyak perusahaan lain yang mengalami penurunan omset serta pengurangan karyawan.

Pada masa itu juga PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea perlahan menjalankan kembali aktivitas kerjanya untuk mengembalikan keadaan perusahaan yang menurun. Penurunan yang terjadi sangatlah merugikan perusahaan serta karyawan yang terkena imbasnya. Perlahan PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea melakukan kembali promosi-promosi melalui media sosial bahkan secara langsung untuk menarik pelanggan yang juga dapat menaikkan kembali omset dan merekrut kembali karyawan untuk memproduksi produk-produk untuk target perusahaan yang sebelumnya mengalami penurunan yang sangat drastis.

PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea ini karyawan masuk kerja pada pukul 08:30 pagi karena sudah mulai untuk bekerja dan untuk karyawan yang terlambat masuk akan ada konsekuensi yaitu dipotongnya gaji pada bulan tersebut sesuai berapa lama keterlambatannya. Adanya kedisiplinan yang penting terhadap hasil kinerja karyawan maka perusahaan juga dapat lebih mudah untuk mencapai tujuan dan mengurangi resiko kurangnya jumlah produksi dan mempengaruhi jumlah pemasukan pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea. Apabila karyawan disiplin maka karyawan pun akan lebih terbiasa untuk disiplin dan lebih mudah untuk melakukan kerjanya. Adapun karyawan yang pulang tidak sesuai dengan jadwalnya dan tanpa melakukan izin kepada atasan akan terkena potongan gaji pada saat penerimaan gaji dibulan tersebut.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi di PT. Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea ini tidak jauh dari keselamatan dalam bekerja. Sedangkan menurut informasi dari karyawan terdapat beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja seperti tangan terkena

jarum, tangan terkena mesin jahit atau bordir, tangan terkena gunting. Berbagai ancaman didalam ruangan tersebut memberikan gambaran tentang resiko yang akan dihadapi karyawan. Memperhatikan hal itu, maka peraturan keselamatan bisa berdampak untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah untuk dicapai. Karyawan juga harus lebih teliti dan fokus saat bekerja, menggunakan mesin sesuai peraturannya, dan berhati-hati saat menggunakan peralatan yang ada pada perusahaan pada saat bekerja.

Kecelakaan kerja juga dapat terjadi pada karyawan tanpa sepengetahuan perusahaan apabila karyawan tersebut tidak memberitahu pihak perusahaan, dan itu akan mengalami resiko yang cukup besar. Jadi apabila karyawan mengalami kecelakaan pihak perusahaan harus mengetahuinya terlebih dahulu agar karyawan dapat penanganan dan tanggung jawab dari perusahaan. Kecelakaan pada perusahaan juga dapat ditimbulkan karena kurangnya daya tahan tubuh seseorang, karena itu perusahaan perlu memperhatikan kondisi karyawan saat bekerja, terlebih jika berhubungan dengan keselamatan karyawan. Penyebab yang membuat karyawan mengunjungi klinik untuk berobat diantaranya dikarenakan kecelakaan kerja yang perlu ditangani dengan pengobatan klinik ataupun kelelahan akibat bekerja yang perlu mengunjungi klinik untuk mengembalikan stamina akibat kelelahan maka karyawan mengambil cuti untuk penyembuhan penyakit akibat kerja.

Hal ini menunjukkan lemahnya kinerja pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea yang menjalankan tugasnya. Dikarenakan kurangnya disiplin dan keselamatan kerja. Jika masalah tersebut dibiarkan maka akan mengakibatkan kerugian pada produksi yang kurang maksimal dan dapat menghambat dalam menciptakan produksi dan pencapaian tujuan perusahaan tersebut, dengan itu perlu dicari solusi untuk mengatasi masalah tersebut agar tidak terjadi kerugian. Untuk lebih jelasnya berikut ini disaksikan data rekapitulasi absensi pada PT Artkea Divisi Lace by Artkea pada tahun 2022 dan 2023.

Tabel 1.1 Data Kehadiran Karyawan Pada PT Artkea Intenusu Divisi Lace by Artkea Tahun 2022 dan 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	2022			2023		
			Jumlah Hari Kerja	Total Ketidakhadiran	Jumlah Presentase	Jumlah Hari Kerja	Total Ketidakhadiran	Jumlah Presentase
1	Januari	58	31	50	21%	31	73	31%
2	Februari	58	31	52	22%	31	78	33%
3	Maret	58	28	22	9%	28	52	22%
4	April	58	31	50	21%	31	91	38%
5	Mei	58	30	32	13%	30	62	26%
6	Juni	58	31	62	26%	31	35	15%
7	Juli	58	30	68	29%	30	86	36%
8	Agustus	58	31	8	3%	31	67	28%
9	September	58	31	45	19%	31	47	20%
10	Oktober	58	30	42	18%	30	44	18%
11	November	58	31	49	21%	31	64	27%
12	Desember	58	30	56	24%	30	58	24%
	Total		238	536	19%	238	757	26%

Sumber : PT. Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea Jakarta Selatan, tahun 2022 dan 2023

Penjelasan mengenai data kehadiran diatas yaitu diketahui bahwa total ketidakhadiran karyawan pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea pada tahun 2022 total ketidakhadiran mencapai 536 dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan yang mencapai 757. Dapat dilihat dari tahun 2022-2023 PT Artkea Divisi Lace by Artkea mengalami masalah disiplin peraturan terhadap karyawannya, yang menyebabkan hasil kinerja tidak maksimal dan tidak memenuhi target perusahaan. Dengan itu penulis membuat perbandingan data ketidakhadiran pada tahun 2022 dan 2023.

Untuk nilai rata-rata presentase dapat dilihat adanya selisih, pada tahun 2022 rata-rata presentase sebesar 19% dan pada tahun 2023 rata-rata presentase sebesar 26% terjadi kenaikan sebesar 7%. Adanya selisih dari data ketidakhadiran maka hasil dan kualitas kerja tidak optimal, dan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Upaya yang sudah dilakukan perusahaan yaitu dengan membuat peraturan dan teguran untuk karyawan yang tidak disiplin, sehingga karyawan bisa terbiasa dengan sikap disiplin yang dibentuk di perusahaan. Apabila sikap disiplin pada karyawan sudah terbentuk maka perusahaan akan mudah untuk mengembangkan kinerja karyawan dan memaksimalkan target perusahaan.

Untuk mengembangkan kinerja karyawan bisa dengan cara pelatihan seperti pelatihan mengenai kedisiplinan yang menjadi acuan perusahaan terhadap karyawannya dan pelatihan peralatan atau mesin yang akan digunakan karyawan untuk bekerja. Agar karyawan dapat

bekerja secara maksimal dan mengurangi resiko kecelakaan yang mungkin bisa terjadi. Dengan begitu perusahaan juga mengurangi resiko kerugian terhadap karyawan maupun peralatan kerja perusahaan.

Mengenai keselamatan kerja dapat dilihat keselamatan kerja yang terjadi pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea. Adapun data kecelakaan kerja yang terjadi pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea pada tahun 2022 dan 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Kecelakaan Kerja Pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea

Tahun 2022 dan 2023

No	Bulan	2022	2023
		Jumlah Kecelakaan Kerja	Jumlah Kecelakaan Kerja
1	Januari	3	1
2	Februari	-	-
3	Maret	1	-
4	April	2	3
5	Mei	-	-
6	Juni	2	-
7	Juli	-	-
8	Agustus	-	1
9	September	-	-
10	Oktober	1	1
11	November	-	2
12	Desember	2	-
	Total	11	8

Sumber : PT Artkea Internusa divisi Lace by Artkea Jakarta Selatan, tahun 2022 dan 2023

Pada data diatas dapat dilihat beberapa kecelakaan yang terjadi di PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea tahun 2022 kecelakaan terjadi 11 kali dan pada tahun 2023 terjadi 8 kali. Kecelakaan tersebut banyak karyawan yang terkena jarum, terbeset gunting saat bekerja pada tahun 2022 dan 2023. Kcelakaan yang terjadi pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea masih tergolong kecelakaan ringan dan tidak perlu di bawa ke klinik atau rumah sakit, tetapi PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea harus selalu menyediakan obat-obatan dan kotak p3k untuk menanganinya. Dan saat penanganan kecelakaan kepala produksi akan mengecek kembali keadaan karyawan yang mengalami kecelakaan tersebut, agar pihak perusahaan tahu kondisi karyawannya. Apabila kondisi karyawan tidak memungkinkan untuk kerja maka karyawan akan diizinkan pulang untuk istirahat, tetapi jika kondisi karyawan tidak memungkinkan untuk bekerja dan mengalami kecelakaan yang tergolong berat maka perusahaan akan membawa karyawannya ke klinik atau rumah sakit terdekat agar diperiksa lebih lanjut. Dan untuk pembiayaan kecelakaan yang tergolong berat pada karyawan akan ditanggung setengahnya dari

perusahaan, karena hal tersebut juga bisa terjadi karena ketidak hati-hatinya karyawan pada saat bekerja.

Pengertian kesehatan dan keselamatan kerja karyawan adalah sebagai berikut. Arti istilah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di bidang pekerjaan berbeda. Keselamatan kerja mengacu pada keadaan keselamatan atau keselamatan dari penderitaan, kerusakan atau kehilangan selama bekerja. Risiko keselamatan kerja salah satunya adalah api, Aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketakutan antara lain adalah arus listrik, luka, memar, keseleo, patah tulang, kehilangan organ, dan penglihatan dan pendengaran. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kesadaran dan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan yang berada dalam organisasi, dalam hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan nya. Penilaian kinerja sangat penting untuk perusahaan agar melihat seberapa aktif dan disiplin karyawan tersebut. Penilaian kinerja karyawan juga dapat dijadikan patokan suatu perusahaan untuk memberi imbalan yang berupa gaji yang sesuai dengan penilaian kerjanya selama satu tahun. Dilihat dari penilaian kinerja tersebut juga perusahaan bisa mempromosikan karyawan ke jenjang karir yang lebih dari sebelumnya. Oleh karena itu karyawan juga merasakan puas karena kerjanya dilihat baik oleh pihak perusahaan

Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan kinerja karyawan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan yang dinilai melalui kedisiplinan dan hasil dari kinerja karyawan tersebut. Penilaian kinerja yang ada menurut standar nilai karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Standar Nilai Karyawan

No	Nilai	Kriteria
1	91 – Keatas	A
2	76 -90	B
3	61 – 75	C
4	51 – 60	D
5	50 – Kebawah	E

Berdasarkan tabel 1.5 diatas bahwa nilai dikelompokkan dengan predikat tertentu yaitu: A (sangat baik), B (baik), C (cukup), D (kurang), E (buruk). Standar Nilai karyawan diatas adalah acuan perusahaan saat membuat penilaian terhadap karyawannya yang sesuai dengan standar nilai karyawan.

Berikut hasil penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tahun 2022. Penilaian kinerja perusahaan juga bisa lihat pengembangan karyawannya terhadap kinerja yang dilakukan, berikut yang dijabarkan penilaian dari manager produksi sampai finishing staff :

Tabel 1.4 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea Tahun 2022 dan 2023

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	2022					2023				
			A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
1	Manager Produksi	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
2	Kepala Produksi	2	-	2	-	-	-	1	1	-	-	-
3	Cutting Staff	2	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-
4	Quality Control	2	-	1	1	-	-	-	2	-	-	-
5	Jahit Staff	11	3	7	1	-	-	1	7	3	-	-
6	Bordir Staff	20	2	16	2	-	-	2	15	3	-	-
7	Payet Staff	7	-	7	-	-	-	-	6	1	-	-
8	Gudang Staff	2	-	2	-	-	-	-	2	-	-	-
9	Finishing Staff	11	-	8	3	-	-	1	8	2	-	-
	Jumlah	58	7	42	7	-	-	6	43	9	-	-
	Presentase		12%	76%	12%	0	0	10%	74%	16%	0	0

Sumber: PT. Artkea Internusa divisi Lace by Artkea Jakarta Selatan, tahun 2022 dan 2023

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea masih belum mencapai target yang diharapkan perusahaan, terlihat pada tabel 1.6 karyawan yang mendapatkan nilai A hanya 7 orang atau 12%, namun banyak juga karyawan yang mendapatkan nilai B dengan jumlah karyawan 44 karyawan atau 76%, pada tabel penilaian kinerja karyawan masih terdapat karyawan yang memperoleh nilai C sebanyak 7 karyawan atau 12% dari jumlah karyawan 58 orang.

Pada data penilaian kinerja pada tahun 2022, adapun data penilaian kinerja karyawan tahun 2023 yang bisa dilihat sebagai pembandingan dari tahun sebelumnya. Data sebelumnya yang sebagai data pembandingan perusahaan juga dapat melihat bagaimana proses kinerja karyawannya apakah semakin baik atau sebaliknya. Jika karyawan dapat bekerja dengan disiplin maka kinerja karyawan akan menghasilkan kualitas kerja dan kuantitas kerja yang baik, sehingga perusahaan mudah untuk mencapai target.

Untuk penilaian pada kinerja karyawan pada tahun 2023 nilai B ada 43 karyawan, dan untuk nilai C ada 9 karyawan. Dibandingkan

dengan data tahun sebelumnya pada nilai A pada tahun 2022 selisih 2 orang dan mengalami kenaikan untuk nilai C, dari penjelasan data diatas, maka perusahaan mengalami masalah pada tahun 2023 mengenai disiplin. Hal tersebut juga bisa disebabkan karena banyak karyawan yang tidak ada kabar, sehingga karyawan belum bisa terbiasa untuk disiplin dengan datang tepat waktu, menaati peraturan perusahaan.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan contohnya seperti kurangnya kedisiplinan karyawan, keselamatan kerja yang kurang terarah, lingkungan kerja yang kaku, kurangnya pelatihan karyawan, namun berbagai upaya dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja nya. Salah satu nya dengan cara memberikan pelatihan keselamatan yang lebih kepada karyawan dan disiplin kerja yang baik. Adanya cara tersebut dapat dijadikan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti peraturan perusahaan yang ditetapkan. Kedisiplinan harus dibiasakan dalam organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Meilinda Fitriani Ariko (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang Responden terdiri dari 68,3% laki-laki dan 31,7% perempuan. Sebagian besar responden (53,5) berusia 26 – 35 tahun, dengan dominasi tingkat pendidikan (57,4%) adalah S1. Masa kerja responden berturut-turut adalah sebanyak 36,5% adalah 10 – 20 tahun, 24,8% adalah < 10 tahun, 16,8% adalah 21 – 30 tahun, dan 21,8% adalah > 40 tahun.

Ratna Dewi (2021) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Kinerja Karyawan Study Pada Pt.

Asawit Asahan Indah Dan Pt.Ekadura Indonesia Di Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja (X1) terhadap kesehatan keselamatan kerja (Y1) sebesar 0,625 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan keselamatan kerjadan hal ini berarti hipotesis 1 di terima. Muhammad Rum Lubis (2023) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Harapan Abadi Lestari Medan Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan multiple regression model untuk melihat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerna, menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja = 9,842, sedangkan ttabel dengan dk 64 sebesar 1,669 maka thitung > ttabel dngan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja.

Riska Rahayu Kusumandari, Miftahul Munir, dan Endah Kurniawati (2023) Pengaruh Keselamatan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bandeng Oerang Sejahtera Kediri Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut: 1. Jika nilai r hitung > 0,3 maka soal angket tersebut dinyatakan valid. 2. Jika nilai r hitung < 0,3 maka soal angket tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pada nilai rhitung atau nilai corrected item-total correlation yang didapatkan oleh seluruh item pertanyaan, maka berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0,3

Rizky Handono, Rina Masithoh Hariyadi, dan Heriyanto (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Persero) Samarinda

Berdasarkan perhitungan pada tabel 2 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel disiplin kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut $Y = 7,402 + 0,179 (X1) + 0,572 (X2) + e$. Konstanta sebesar 7,402, artinya jika variabel disiplin kerja (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2) nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 7,402, dengan kata lain apabila variabel bebas tidak memberikan pengaruh maka variabel terikat bernilai 7,402. b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,179 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. c. Pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,572 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Fadiyah Permatasari dan Odang Kusmayadi (2023) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Jakarta I Uji Validitas Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi product moment pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya data didalam kuesioner jika koefisien korelasi > 0,185. Cara menggunakan teknik ini yaitu menghubungkan tiap-tiap item skor dengan total skor yang kemudian akan menghasilkan nilai rhitungsedangkan untuk nilai rtabel diperoleh dari nilai table r dengan tingkat signifikansi 0,05 ataupun tingkat kepastian 95%. Berdasarkan pengujian validitas yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa seluruh indikator beserta skor pernyataan yang ada pada penelitian ini valid karena nilai rhitung > 0,185. Uji Validitas Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi product moment pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya data didalam kuesioner jika koefisien korelasi > 0,185. Cara menggunakan teknik ini yaitu menghubungkan tiap-tiap item skor dengan total skor yang kemudian akan menghasilkan nilai rhitungsedangkan untuk nilai rtabel diperoleh dari nilai table r dengan tingkat signifikansi 0,05

ataupun tingkat kepastian 95%. Berdasarkan pengujian validitas yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa seluruh indikator beserta skor pernyataan yang ada pada penelitian ini valid karena nilai r hitung > 0,185.

Hendy Hermawan, Restin Meilina, dan Dodi Kusuma Hadi Soedjoko (2023) Pengaruh Kedisiplinan, Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv hafidz Buana Abadi Hasil pengujian uji-t diatas menunjukkan : 1. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel kedisiplinan sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya berdasarkan pengujian variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel K3 sebesar 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya berdasarkan pengujian variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,020 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya berdasarkan pengujian variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. R

Isda Asyrofi Nashrulloh, Abdul Hakim Zakkiy Fasya Volume 2 Nomor 6 Juni 2023 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian Literature Review yang telah dijelaskan diatas mengenai evaluasi pengelolaan linen di rumah sakit terdapat kesimpulan bahwa masih banyak karyawan bekerja saat kondisi fisik kurang fit dan kelelahan, stress saat bekerja, kondisi lingkungan buruk serta tidak menunjang kebutuhan karyawan, tidak disiplin menggunakan APD dan datang tidak tepat waktu. Saran dari penelitian ini diharapkan agar perusahaan tidak memberikan kapasitas kerja yang berlebihan kepada karyawan, serta memberikan fasilitas kerja berupa APD dan memberikan peringatan keras kepada karyawan yang tidak disiplin menggunakan APD. Serta saran kepada peneliti berikutnya untuk menambahkan dan melengkapi penelitian dengan sub bab baru yaitu kebisingan terhadap kinerja karyawan

Rico Rorimpandey, Olivia S. Nelwan, dan Rita N Taroreh (2022) Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara Hasil uji validitas dalam menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menunjukkan angka korelasi product moment pearson (hitung) pada tingkat level signifikan diatas 0,05, jadi nilai kritisnya dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikoleniaritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari kriterianya (>0.1) dan nilai VIF yang lebih kecil dari kriterianya

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan

data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor

predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan (X1)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0,767	0,258	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,835	0,258	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,696	0,258	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,791	0,258	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,822	0,258	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,825	0,258	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,844	0,258	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,802	0,258	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari 8 butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1) semua dinyatakan r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,258). Maka dapat ditentukan seluruh pernyataan indikator pada variabel Disiplin Kerja adalah valid dan dapat digunakan dalam model pengujian

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan (X2)

No	Pernyataan (X2)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0,941	0,258	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,842	0,258	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,854	0,258	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,839	0,258	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,824	0,258	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,865	0,258	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,877	0,258	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,877	0,258	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,709	0,258	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,804	0,258	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) semua dinyatakan r hitung lebih besar dari r tabel (0,258). Maka bisa ditentukan seluruh pernyataan indikator pada variabel Keselamatan

dan Kesehatan Kerja valid dan dapat dipergunakan dalam model pengujian

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan (X2)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0,918	0,258	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,853	0,258	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,810	0,258	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,890	0,258	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,932	0,258	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,856	0,258	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,861	0,258	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,805	0,258	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat dari 8 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) semua dinyatakan r hitung lebih besar dari r tabel (0,258). Maka bisa ditentukan seluruh pernyataan indikator pada variabel Kinerja Karyawan valid dan dapat dipergunakan dalam model pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	8

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.9, dapat dilihat nilai *cornbach alpha* pada variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,944 dengan nilai lebih besar dari 0,600, sehingga dapat dikatakan item pada pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	10

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10, dapat dilihat nilai *cornbach alpha* pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) adalah 0,964 dengan nilai lebih besar dari 0,600, sehingga dapat dikatakan item pada pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.965	8

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Dari Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11, dapat dilihat nilai *cornbatch alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,965 dengan nilai lebih besar dari 0,600, sehingga

dapat dikatakan item pada pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98229949
Most Extreme Differences	Absolute	.235
	Positive	.235
	Negative	-.178
Test Statistic		.235
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil dari Uji Normalitas pada tabel 4.12 dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,000. Maka sesuai dengan hasil yang diperoleh, dapat ditentukan bahwa data berdistribusi tidak normal karena syarat signifikan sebesar 0,05

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	196	.768		256	.799		
	DisiplinX1	.057	.045	.346	1.268	.210	.237	4.220
	K3X2	1.336	.037	-.266	-9.74	.334	.237	4.220

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Dari Hasil pengujian multikolinieritas yang ada pada tabel 4.13 diperoleh nilai tolerance dari masing-masing variabel, yaitu Disiplin Kerja sebesar 0,237 dan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,237. Untuk nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 4,220 dan untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 4,220. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan nilai toleransi diatas 0,10 dan nilai untuk VIF dibawah 10, dan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.970	.969	13023	1.905

a. Predictors: (Constant), Standardized Residual, Standardized Residual
 b. Dependent Variable: absolute
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 4.15, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, karena dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,905 yang berada diantara 1,550-2,460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.638	.017		37.288	.000
	DisiplinKerjaX1	-1.115E-16	.018	.000	.000	1.000
	K3X2	.744	.018	.985	41.661	.000

a. Dependent Variable: absolute
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Dari tabel 4. 16, *Glejser test* pada model pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (*Sig.*) sebesar 1000 dan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000. Dengan demikian disimpulkan *regression model* pada variabel Disiplin Kerja tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sedangkan untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terjadi gangguan heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.638	.097		6.594	.000
	Disiplin Kerja	.138	.099	.183	1.391	.170

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan taber 4.17 dapat dilihat perhitungan regresi sederhana, dapat disusun dengan persamaan berikut : $Y = 0,638 + 0,138X_1$

Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.638	.017		37.626	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.744	.017	.985	42.780	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Dari tabel 4.18 dapat dilihat perhitungan regresi linear sederhana,

sehingga dapat disusun dengan persamaan : $Y = 0,638 + 0,744X_2$.

Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	.638	.017		37.288	.000
X1	-1.115E-16	.018	.000	.000	1.000
X2	.744	.018	.985	41.661	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Pada tabel 4.19 diperoleh nilai konstan dan koefisien regresi untuk Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), jadi dapat disusun dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0,638 + (-1,115)X_1 + 0,744X_2$

Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai a = 0,638 yang menyatakan bahwa nilai variabel Disiplin Kerja (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) tidak atau = 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan 0,638.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1), artinya setiap penambahan 1(satu) poin variabel Disiplin Kerja, maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar -1,115.
- Koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), yang artinya setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,744.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 21 Hasil Koefisien Korelasi secara Parsial antara Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlation			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	58	58

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan Hasil dari pengujian pada tabel 4.21, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,858 pada variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimana

nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000, yang artinya variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 22 Hasil Koefisien Korelasi secara Parsial antara Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change
1	.985 ^a	.970	.969	.13023	.970	898.723	2	55	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan Hasil dari pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,895 pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimana nilai tersebut pada interval 0,800-1,000, yang artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi secara Simultan antara Variabel Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlation			
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	.874**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	58	58

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel 4.23, maka diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,985 dimana nilai tersebut berada di interval 0,800-1,000, yang artinya variabel Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.183 ^a	.033	.016	.73642

a. Predictors: (Constant), X1
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,033 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap

variabel Kinerja Karyawan sebesar $(100 - 3,3\%) = 96,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini

Tabel 4. 25 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.970	.12906

a. Predictors: (Constant), X2
 Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,970 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 97%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 97\%) = 3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini

Tabel 4. 26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.969	.13023

a. Predictors: (Constant), X1, X2
 Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,970 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 97% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 97\%) = 3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.638	.097		6.594	.000
	Disiplin Kerja	-.138	.099	-.183	1.391	.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.27 diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(1,391 < 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 28 Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.638	.017		37.626	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.744	.017	.985	42.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(42,780 > 2,003)$ hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 29 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	30.485	2	15.243	898.723	.000 ^b
	Residual	.933	55	.017		
	Total	31.418	57			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X1, X2
 Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(898,723 > 3,16)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea, Jakarta Selatan

5. KESIMPULAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea, Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis serta pembahasan yang dilakukan peneliti, maka dari penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,638 + 0,138X_1$ yang artinya nilai konstanta sebesar 0,638 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) tidak

ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,638. Koefisien korelasi sebesar 0,858 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,033 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah presentase sebesar 96,7% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,391 < 2,003$). Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, karena hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea, Jakarta Selatan

- b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,638 + 0,744X_2$ yang artinya nilai konstanta sebesar 0,638 diartikan bahwa jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,638 . Koefisien korelasi sebesar 0,895 yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,970 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan jumlah presentase sebesar 97%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($42,780 > 2,003$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_1 diterima, karena hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea, Jakarta Selatan.
- c. Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,638 (-1,115)X_1 + 0,744X_2$, yang diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,638 poin. Nilai koefisien

korelasi diperoleh nilai 0,985 yang artinya Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien Determinasi sebesar 0,970 atau sebesar 97% sedangkan sisanya 3% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($898,723 > 3,16$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artkea Internusa Divisi Lace by Artkea, Jakarta Selatan..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ichsan, R. N., Lukman Nasution, S. E., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- [2] Ruyatnasih Yaya, Liya Megawati, S.E. (2018). Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus. Yogyakarta: CV Absolute Media
- [3] Siswanto, H. B. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara, 2019
- [4] Sugiarti Endang. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional
- [5] Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV Andi Offset
- [6] Andardinata, A., Alimuddin, M. I., & Reski, K. R. (2024). Pengaruh Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Ciomas Adi Satwa Unit Maros. 4, 13242–13254.
- [7] Anggara, M. T., Ahluwalia, S. E. L., & ... (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. Journal Strategy of ..., 2, 47–57. <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/3295>
- [8] Anwar, H., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. SEIKO : Journal of Management & Business, 6(1), 536–544. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3720>
- [9] Berwirausaha, P. M., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Berwirausaha, M., & Di, M. (2020). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. 5–6.

- [10] Darwanto, Marchellin Diajeng and Yohanson, A.K S.Ag., M. . (2022). Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkk Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Uip3b Sumatra Upt Tanjung Karang Bandar Lampung. Suparyanto Dan Rosad, 1–13. <http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf>
- [11] Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34–40.
- [12] Dewi, R. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan study pada pt. Asawit asahan indah dan pt.ekadura indonesia di kabupaten rokan hulu provinsi riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 126–138.
- [13] Dwita Aprilia, P. (2023). Literature Review : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Risiko Kecelakaan Karyawan Di Ekspedisi. *Journal of Health and Medical Research*, 3(3), 2808–5396. <https://adisampublisher.org/index.php/aisha/article/view/460>
- [14] Efrem Jelahun, F. (2022). *Aneka Teori & Jenis Penelitian Kualitatif (Sebuah Review pada Buku Second Edition-Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approachers*, London: Sage Publication, 2007, Jhon W. Creswell). Akademia Pustaka, 24.
- [15] Ernawaty, S., & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(16), 56–57. www.fe.unisma.ac.id
- [16] Fadhilla, A., & Silmi, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Horison Bandung. *Repository.Upi.Edu*, 84, 487–492. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- [17] Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- [18] Fitriani Ariko, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1558>
- [19] Gordon. (2019). *JBAB 2 Tinjauan Pustaka*. Pontificia Universidad Catolica Del Peru, 8(33), 44.