

## PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DI TANGERANG

Ahmad Buchtiarrurifai<sup>1</sup>

Email : [Butirifai@Gmail.Com](mailto:Butirifai@Gmail.Com)<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan<sup>1</sup>

Lili Sularmi<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,732 > 2,000)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,0% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,194 > 2,000)$ . Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,217 + 0,421X_1 + 0,336X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(44,626 > 2,760)$ .

**Kata Kunci:** Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the influence of occupational health safety (K3) and work discipline on employee performance at PT. Paragon Technology and Innovation in Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 62 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that occupational health safety (K3) has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 44.9% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.732 > 2.000)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 39.0% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.194 > 2.000)$ . Occupational health safety (K3) and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.217 + 0.421X_1 + 0.336X_2$ . The coefficient of determination value is 60.2% while the remaining 39.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(44.626 > 2.760)$ .*

**Keywords:** Occupational Health Safety (K3), Work Discipline, Employee Performance.

### 1. PENDAHULUAN

Salah satu aset terpenting bagi perusahaan adalah sumber daya manusianya karena diyakini bahwa sumber daya tersebut dapat mengatasi segala permasalahan yang muncul, untuk mencapai tujuannya, baik di dalam maupun di luar perusahaan, manajemen perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan secara efektif.

PT. Paragon Technology and Innovation atau yang sering disebut dengan PT. PTI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kosmetik dengan memproduksi berbagai macam kosmetik seperti wardah, perawatan rambut dengan nama Putri yang dikhususkan untuk salon saja. Namun selain itu juga merambah ke bidang kecantikan untuk memenuhi kebutuhan perawatan bagi wanita dan pria. Merek PT. Paragon Technology and Innovation adalah Wardah, Make Over, Emina, dan Kahf.

Kinerja merupakan faktor penting dalam menentukan seberapa sukses suatu perusahaan. Perusahaan terkadang harus mampu meningkatkan kinerja dalam operasionalnya. Seseorang yang berkinerja baik akan menunjukkan prestasi yang lebih banyak, menghasilkan karya yang berkualitas tinggi dan diselesaikan dengan kemampuan terbaiknya, memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuannya dalam melakukan segala tugas, dan bertanggung jawab penuh atas tanggung jawabnya. Selain itu, anggota staf mampu menyelesaikan masalah di tempat kerja untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap organisasi mendambakan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang sangat tinggi. Hal ini menyiratkan bahwa memiliki pekerja yang berkinerja sangat baik dapat memfasilitasi kemampuan manajemen untuk membawa perusahaan ke tingkat berikutnya. Akan tetapi, pencapaian tujuan kinerja secara keseluruhan akan terhambat jika sumber daya manusianya berkinerja buruk.

Terdapat suatu fenomena dimana sejauh ini kondisi kinerja di PT. Paragon Technology and Innovation masih ada beberapa persoalan atau masih ada kondisi yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal.

Apabila dilihat dari sudut karyawan optimisasi waktu untuk tugas-tugas lain dan koordinasi hasil keluaran, indikator mutu hasil pekerjaan dikaitkan dengan banyaknya kegiatan yang dilakukan pada awal periode tertentu. Selain itu, metrik yang digunakan untuk mengukur keberhasilan tugas harus selaras dengan tujuan yang telah ditentukan; namun, kuantitas yang dihasilkan, sebagaimana ditunjukkan oleh metrik seperti unit, persentase, dan siklus aktivitas yang diselesaikan, masih belum mencapai hasil yang diharapkan.

Kemudian masih banyak pekerjaan yang tertunda karena kurangnya pemahaman terhadap indikator pengetahuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan karyawan, yaitu derajat seorang karyawan pada akhirnya mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Selain itu, masih terdapat permasalahan pada indikasi kemampuan melakukan tugas sesuai dengan perintah kerja.

Selain itu, tingkat dedikasi pekerja terhadap organisasi dan kurangnya tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan merupakan indikator besarnya tanggung jawab kerja mereka. Jika kesalahan atau masalah muncul selama penyelesaian tugas, biasanya kesalahan atau masalah tersebut tidak segera diperbaiki.

Setiap perusahaan memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja serta cara dalam upaya meningkatkan performa kinerja karyawannya, mengingat dengan melakukan penilaian kinerja maka terlihatlah indikator mana yang masih memerlukan pemeliharaan dan mana yang masih memerlukan perbaikan.

Tabel 1.1  
 Tabel Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan  
 PT. Paragon Technology and Innovation

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: PT. Paragon Technology and Innovation, 2024

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Tahun 2019-2023

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	79,5%	74,2%	78,2%	68,8%	66,5%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	84,6%	71,6%	83,5%	74,2%	72,2%
Capaian Rata-rata		82,0%	71,1%	82,9%	74,5%	71,0%
Kriteria		Baik	Baik	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT. Paragon Technology and Innovation, 2024.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1.2 di atas, berbagai indikator digunakan untuk mengukur kinerja, antara lain yang mencerminkan mutu hasil pekerjaan, ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, pencapaian hasil kerja, kemampuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. menyelesaikan pekerjaan, ketelitian atau ketelitian dalam melaksanakan setiap detail pekerjaan, dan indikator rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator ini berubah setiap tahunnya.

Capaian kinerja tahun 2019 hanya sebesar 82,0% atau berada pada kriteria baik, dibandingkan dengan target 100%. Kemudian, capaian kinerja tahun 2020 hanya mencapai 71,1%, atau cukup. Kemudian pada tahun 2021, pencapaiannya sedikit lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya, yakni sebesar 82,9% atau masuk dalam kategori baik, meski tidak mencapai target. Selanjutnya pada tahun 2022 terjadi penurunan pencapaian dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya sebesar 74,5% atau berada pada kategori cukup. Selain itu, pada tahun 2023, pencapaiannya kembali mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya sebesar 71,0%, yaitu hanya sebesar 71,0% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil terbaik. Penulis mengidentifikasi beberapa faktor, antara lain kurangnya disiplin karyawan dan gaya kepemimpinan yang masih kurang, sebagai penyebab menurunnya hasil kinerja tersebut. Tentu saja, jika pekerja berkinerja baik, maka perkembangan perusahaan akan maju. Namun jika kinerja pekerja mulai menurun, mungkin terdapat hambatan lebih lanjut bagi pertumbuhan perusahaan.

Menurunnya capaian kinerja seperti yang dipaparkan di atas, penulis menduga ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti program keselamatan keamanan kerja yang masih kurang diperhatikan secara serius. Berdasar hasil observasi ditemukan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang masih saja terjadi kecelakaan yang seharusnya

dapat dihindari oleh pihak manajemen perusahaan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit yang dapat diakibatkan oleh kurangnya alat keamanan, sarana kerja maupun kelalaian karyawan. Terkadang pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya.

Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan. Kurangnya sosialisasi maupun bentuk pelatihan penggunaan alat keamanan kesehatan dan keselamatan kerja juga sangat penting dilakukan guna memberikan pemahaman kepada karyawan.

Semakin besar pengetahuan pekerja atau karyawan akan K3 maka semakin kecil terjadinya risiko kecelakaan kerja, demikian sebaliknya semakin minimnya pengetahuan karyawan akan K3 maka semakin besar risiko terjadinya kecelakaan kerja. Terjadinya kecelakaan kerja dimulai dari disfungsi manajemen dalam upaya penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Ketimpangan tersebut menjadi penyebab dasar terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara 2019: 161). Sehingga kegagalan penerapan sistem program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penundaan penyelesaian proyek, menurunnya kinerja kerja, membengkaknya anggaran, rusaknya citra perusahaan, serta akibat negatif lainnya.

Dengan semakin meningkatkan kasus kecelakaan kerja dan kerugian dalam kecelakaan kerja, serta meningkatkan potensi bahaya dalam proses produksi, dibutuhkan pengelolaan K3 secara efektif, menyeluruh, dan 10 terintegrasi dalam manajemen perusahaan. Manajemen K3 dalam organisasi yang efektif dapat membantu untuk meningkatkan semangat pekerja dan memungkinkan mereka memiliki keyakinan dalam pengelolaan organisasi.

Selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaan kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan produksi kerja karyawan meningkat.

Tujuan dari dibuatnya program K3 adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang

keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan

Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan kinerja meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan mempertahankan usahanya.

Selain itu, penting bagi dunia usaha untuk memastikan bahwa semua pekerja mengetahui dan mampu memantau dan menegakkan kebijakan dan prosedur perusahaan secara efektif. Dengan cara ini, karyawan tidak akan terhambat dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan mampu menunaikan tanggung jawabnya dengan pengetahuan yang utuh dan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Di bawah ini data terkait kondisi absensi yang mengacu pada kondisi absensi berupa pelanggaran indisipliner baik itu yang terlambat masuk kantor, tugas keluar kantor dan langsung pulang atau dikategorikan membolos serta karyawan yang tidak masuk kerja namun tidak memberitahukan kepada pimpinannya, selama tahun 2019-2023, sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Kasus Indisipliner Berdasar Kondisi Absensi Karyawan Plant J1 Upstream Olah Powder PT. Paragon Technology and Innovation Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner			Jumlah	Persentase (JML/JHK/JK)
			Terlambat	Bolos	Alpha		
2019	60	310	522	145	115	782	4,20%
2020	60	310	534	162	128	824	4,43%
2021	62	310	510	157	118	785	4,08%
2022	62	310	540	163	127	830	4,32%
2023	62	310	568	175	154	877	4,56%
		Rata-rata	535	160	124	820	4,32%

Keterangan:  
JHK: Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, BL : Membolos, ALP = Alpha  
Sumber: PT. Paragon Technology and Innovation, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran bervariasi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Kondisi absensi pada tahun 2019 karyawan yang terlambat membolos maupun alpha atau tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan kepada atasannya mencapai 782 kasus indisipliner atau sebanyak 4,20%.

Selanjutnya kondisi absensi pada tahun 2020 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mencapai 824 kasus indisipliner atau sebanyak 4,43%. Selanjutnya kondisi absensi pada tahun 2021 sedikit mengalami penurunan dari tahun sebelumnya namun masih cukup tinggi yang mencapai 785 kasus indisipliner atau sebanyak 4,08%.

Kemudian kondisi absensi pada tahun 2022 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mencapai 830 kasus indisipliner atau sebanyak 4,32%. Selanjutnya pada tahun 2023 kembali lagi mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang yang mencapai 877 kasus indisipliner atau sebanyak 4,56%..

Apabila dibuat rata-rata maka pertahunnya jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran atau indisipliner mencapai rata-rata pertahunnya sebanyak 820 kasus indisipliner atau 4,32%.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka

penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang".

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa "dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) "penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)". Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

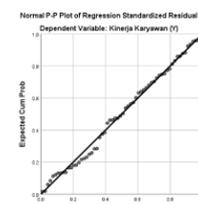
Tabel 4.13  
 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22814438
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.044
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.2006 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.2  
 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.14  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.217	3.036		3.365	.001		
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	.421	.075	.527	5.606	.000	.762	1.312
Disiplin Kerja (X2)	.336	.086	.367	3.906	.000	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,762 dan disiplin kerja sebesar 0,762 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai

Variance Inflation Faktor (VIF) variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) sebesar 1,312 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,312 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

**Uji Autokorelasi.**

Adapun kriteria pedoman uji *Darbin-Watson (DW Test)* yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.589	2.266	1.569

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,569 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

**Uji Heteroskedastisitas.**

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

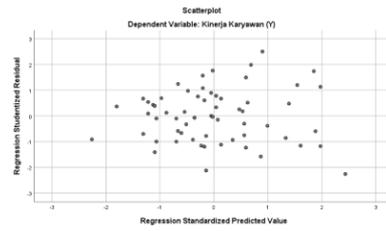
**Tabel 4.17**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-3.067	1.609			-1.906	.062
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	.065	.040	.227		1.637	.107
Disiplin Kerja (X2)	.067	.046	.204		1.476	.145

a. Dependent Variable: RES2  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,107 dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,145 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Analisis Kuantitatif.**

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Analisis Regresi Linier.**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut

**Tabel 4.18**  
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	17.261	2.718		6.351	.000
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	.564	.073	.706	7.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,261 + 0,564X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17,261 diartikan bahwa jika variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,261 poin.
- b. Nilai koefisien regresi keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) sebesar 0,564 bertanda positif, hal ini menunjukkan setiap peningkatan satu satuan pada variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,564 poin.

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,164	3,403		5,044	.000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.571	.092	.625	6,194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,164 + 0,571X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,164 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,164 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,571 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,571 poin.

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,217	3,036		3,365	.001
Keselamatan Kesehatan Kerja (X <sub>1</sub> )	.421	.075	.527	5,606	.000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.336	.086	.367	3,906	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,217 + 0,421X_1 + 0,336X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,217 diartikan bahwa jika variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,217 poin.
- Nilai koefisien regresi keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) sebesar 0,421 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,421 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,336 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,336 poin.

#### Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman tabel berikut:

Tabel 4.21

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Correlations<sup>b</sup>

	Keselamatan Kesehatan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Keselamatan Kesehatan Kerja (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.706**
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000

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

b. Listwise N=62

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya keselamatan kesehatan kerja (K3) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Correlations<sup>b</sup>

	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.625**
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000

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

b. Listwise N=62

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.589	2.266

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Keselamatan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

#### Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang

diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.491	2.520	

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,449 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar (100-44,9%) = 55,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.625 <sup>a</sup>	.390	.380	2.781	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,390 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,0% sedangkan sisanya sebesar (100-39,0%) = 61,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.589	2.266	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,602 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar (100-60,2%) = 39,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Pengujian Hipotesis.**

**a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).**

Pengujian hipotesis variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t* hitung dengan *t* tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *t* hitung > *t* tabel : berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.
- 2) Jika nilai *t* hitung < *t* tabel : berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan

dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak .

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t* tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = ta.df (Taraf Alpha \times Degree of Freedom)$$

$\alpha$  = taraf nyata 5%

df = (n-2), maka diperoleh (62-2) = 60, maka

$$t_{tabel} = 2,000 \text{ (t tabel terlampir)}$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t* hitung > *t* tabel atau signifikansi < 0,05.

**Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> :  $\rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang

H<sub>1</sub> :  $\rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17,261	2,718			6,351	,000
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	,564	,073	,706		7,732	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau (7,732 > 2,000). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

**(b) Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> :  $\rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.  
 $H_2 : \rho_{2} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,164	3,403		5,044	,000
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	-,571	,092	,625	6,194	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,194 > 2,000). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

**b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).**

Untuk pengujian pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh (62-2-1) = 59, jadi  $F_{tabel} = 2,760$  ( $F_{tabel}$  terlampir).

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig. < 0,050$ .

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$  Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$

Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458,125	2	229,063	44,626	,000 <sup>b</sup>
	Residual	302,842	59	5,133		
	Total	760,968	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Keselamatan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (44,626 > 2,760), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

**Pembahasan Hasil Penelitian.**

**Pembahasan Deskriptif**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).**

Total *mean* skor variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah sebesar 3,70 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas keselamatan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15,8% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 42,3% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 38,5% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.**

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,67 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,0% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 39,7% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 40,6% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 1,0% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

**3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.**

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,81 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,3% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 49,2% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 31,5% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,8% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,3% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

#### **Pembahasan Kuantitatif.**

##### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 17,261 + 0,564X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,706 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,449 atau sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $7,732 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Derita Qurbani, Upay Selvyana (2018) dengan judul penelitiannya Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 21,33% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,411 > 1,982$ ).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riki Rahman Arif (2017) dengan judul penelitiannya Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Anugerah Tani Makmur, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,7% dan uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

##### **Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 17,164 + 0,571X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,390 atau sebesar 39,0% sedangkan sisanya

sebesar 61,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $6,194 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Uswatun Chasanah (2023) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 34,612 + 0,668X$  dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,609 > 1,660$ ).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$  dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig.  $0,000 < 0,05$ .

##### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X<sub>1</sub>) Dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,217 + 0,421X_1 + 0,336X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,776 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $44,626 > 2,760$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sahroni, Widia Astuti (2024) dengan judul penelitiannya Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Indul Distribusi Jawa Barat UP3 Depok, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,904 + 0,448X_1 + 0,493X_2$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 81,0% dan uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $121,347 > 2,770$ ).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustari (2024) dengan judul penelitiannya Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Lentera, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan keselamatan dan kesehatan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,055 + 0,372X_1 + 0,496X_2$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 7,6% dan uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $46,364 > 3,14$ ).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,261 + 0,564X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,706 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,732 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,164 + 0,571X_2$  nilai korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,0% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,194 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.
- Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,217 + 0,421X_1 + 0,336X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,776 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $44,626 > 2,760$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara

simultan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation di Tangerang.

#### Saran.

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- Keselamatan kesehatan kerja (K3) pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Perusahaan menyediakan alat perlindungan kerja yang memadai untuk menghindari kecelakaan kerja", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,29. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya melengkapi lagi alat dan kelengkapan keselamatan kesehatan kerja serta secara rutin melakukan pengawasan, pemeliharaan dan sejenisnya terkait dengan alat, sarana seperti tandu darurat dan helm komando, APAR, Breathing Apparatus, Hydrant agar selalu dapat berfungsi secara baik.
- Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Perusahaan memberikan pengaturan terkait jam kerja karyawan agar dapat taati dengan baik", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,26. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya memperketat ijin tidak masuk karyawan mengingat sering terjadi ketidakhadiran karyawan sehingga shift lainnya terganggu personil tidak lengkap hal ini mengakibatkan pekerjaan sering tidak tuntas.
- Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu "Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,9. Untuk lebih baik lagi perusahaan sebaiknya dalam setiap periode tertentu melakukan evaluasi atas capaian kinerja, dan pada aspek yang belum dapat dicapai diberikan pelatihan guna menambah pengetahuan dan ketrampilan sehingga mampu mendorong karyawan mampu memaksimalkan pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPF.
- Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga, P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar*

- Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- [13] Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- [14] Handoko T. Hani (2021). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- [15] Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- [16] Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17] Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- [18] Hery, T. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- [19] Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [20] Arif, R. R. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi CV. Anugerah Tani Makmur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(1).
- [21] Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31-39.
- [22] Derita Qurbani, Upay Selvyana (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama Vol.1 No.3. ISSN: 2599-171X. Universitas Pamulang.
- [23] Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 161.
- [24] Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [25] Krisyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 2(3), 31-45.
- [26] Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- [27] Sahrani, S., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat UP3 Depok. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 23428-23437.
- [28] Sularmi, L., Anggraini, N., & Andriani, J. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. *Scientia Sacra: Jurnal Sains, Teknologi dan Masyarakat*, 2(1), 81-88.