

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT IR Indonesia

Aini Nurfitriani^{1)*}, Agus Kusnawan²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾aininurfitriani45@gmail.com

²⁾kusnawanagus71@email

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Disiplin Kerja
Motivasi Kerja
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami seberapa pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT IR Indonesia. Dalam penelitian ini metode non-probability sampling yang digunakan. Tanggapan Responden 120 karyawan yang menerima kuesioner (*g-form*) dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) memiliki nilai sebesar $10,838 > 1,98063$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar $9,157 > 1,98063$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar $6,502 > 1,98063$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji F dengan nilai $75,129 > 2,68$ dan tingkat signifikan $0,000 > 0,50$ disimpulkan yang berarti H_0 ditolak dan H_a artinya ada pengaruh independent secara simultan terhadap variabel dependen.

I. Pendahuluan

Di era sekarang, perkembangan sumber daya manusia semakin mengarah pada persaingan yang ketat, karena itu sumber daya manusia adalah aset yang menjadikan pendorong dalam berjalannya suatu Perusahaan. Bila sebuah Perusahaan memiliki SDM yang efektif dan berkualitas maka perusahaan dan karyawan memiliki potensi yang cukup besar untuk dimanfaatkan dan dikembangkan. Sumber daya manusia juga memiliki keahlian yang baik dalam individu maupun secara tim kerja yang baik dalam kemajuan industri saat ini.

Kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh sebuah perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan optimal maka akan meningkatkan produksi yang maksimal. Sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan karena itu menjadikan acuan untuk sebuah keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Setia dalam jurnal (Rofi Apriliani & Sutisna, 2023) mengatakan bahwa, “Kinerja Karyawan merupakan tingkat pencapaian seorang karyawan terhadap tujuan yang dicapai. serta kemampuan dalam mengatasi tantangan”.

II. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan dalam melakukan ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan sebuah organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Anggrainy et al., 2018) menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah faktor atau peran penting yang merupakan alat peringatan terhadap karyawan yang tidak ingin merubah sikapnya ”.

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal (Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu tugas tertentu atau tidak melaksanakannya sama sekali, dan dapat bersifat internal atau eksternal, positif atau negatif, tergantung apakah itu dimaksudkan untuk mendukung atau melemahkan kepentingannya”.

Menurut (Argrelia, Sutrisna 2023) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah adalah yang mempengaruhi perilaku karyawan termasuk, produktivitas dan kepuasan kerja, dan dapat berasal dari berbagai faktor seperti penghargaan, tantangan, dan pengakuan atas kinerja yang baik”.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Budi Utoyo dalam jurnal (Winata et al., 2023) menyatakan bahwa :

“Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan alat yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan karyawan yang terlibat didalam lingkungan kerja, setiap karyawan memiliki jaminan untuk mendapatkan perlindungan pekerjaan agar menimalisir kecelakaan kerja”.

Menurut Sutrisna dalam jurnal (Tigas Pradewa, 2023) menyatakan bahwa :

“K3 merupakan suatu ilmu yang mempelajari dalam pencegahan terjadinya kecelakaan yang diakibatkan pekerjaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Belina & Andy, 2023) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan dengan efektif dalam melaksanakan tugas dan memberikan umpan balik yang baik”.

Menurut Pujiarti dalam jurnal (Putri & Widiyanto, 2022) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan sebuah sarana untuk pencapaian target produktivitas, karena kinerja karyawan dianggap sebagai semacam kegiatan yang dapat menghasilkan modal sumber daya manusia pada tingkat standar yang telah ditentukan”.

III. Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif.

Dimana pada analisis data ini yang diolah menggunakan SPSS Versi 25 untuk pengolahan data.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada PT IR Indonesia yang berlokasi Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang berasal dari beberapa sumber, termasuk sumber data primer dan data skunder.

Menurut (Fauzi et al., 2019) didalam buku dengan judul Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi menyatakan bahwa :

“Data Primer merupakan data yang mentah atau yang belum diolah dan dikumpulkan menjadi khusus untuk bertujuan penelitian yang bersangkutan”.

Menurut (Fauzi et al., 2019) didalam buku dengan judul Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi menyatakan bahwa :

“Data yang sudah diolah dengan pihak (lembaga) lain untuk sebuah kepentingan tertentu. Dan data yang sudah diolah tersebut dikumpulkan untuk meneliti sebagai data peneliti yang bersangkutan”.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto dalam (Steffie & Kusnawan, 2023) menyatakan bahwa :

“Populasi merupakan keseluruhan dalam objek penelitian ini”.

Dan populasi yang diambil pada PT IR Indonesia adalah 150 karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT *Rubber Company* Indonesia.

“Berdasarkan Sugiyono dalam (Steffie & Kusnawan, 2023) menyatakan bahwa ukuran sampel yang sesuai berada pada kisaran 30 hingga 500”.

IV. Hasil

1. Tabel Model Summary

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Imam, Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul Aplikasi Multivariate dengan “Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa :

“Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Tabel.1

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,813 ^a	,660	,651	1,800	,660	75,129	3	11	,000

a. Predictors: (Constant), K.3, DisiplinKerja, MotivasiKerja

Tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,651 hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh besar.

2. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji t (Secara Parsial)

Menurut (Imam, Ghozali, 2018) dengan buku dengan judul Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa:

“Uji t merupakan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi dependen”.

Tabel 2. Disiplin Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,809	3,127		3,456	,001
	Disiplin Kerja (X1)	,751	,069	,706	10,838	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis tabel diatas dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja yang memiliki nilai t sebesar $10,838 > 1.98063$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini (H_1) terbukti.

Tabel 3. Motivasi Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,026	2,587		8,128	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,555	,061	,645	9,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis tabel diatas dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja yang memiliki nilai t sebesar $9,157 > 1.98063$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang

artinya Ho ditolak dan Ha diterima serta Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini (H1) terbukti.

Tabel 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,136	3,622		5,836	,000
	K.3 (X3)	,538	,083	,514	6,502	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis tabel diatas dapat disimpulkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang memiliki nilai t sebesar 6,502 > 1.98063 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini (H1) terbukti.

b. Uji F (Secara Silmutan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730,105	3	243,368	75,129	,000 ^b
	Residual	375,762	116	3,239		
	Total	1105,867	119			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), K.3, DisiplinKerja, MotivasiKerja

perolehan uji ANOVA dapat dihitung F_{hitung} sebesar 75,129 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $75,129 > 2,68$, dengan nilai signifikan sebesar 0,00 dimana nilai $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan setiap variabel independen (X) secara bersama-sama berimbas memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel (Y).

V. Kesimpulan

Berikut ini dapat disimpulkan hasil dari penelitian analisis data dalam penelitian ini :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Mengenai Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT IR Indonesia dengan ditandai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ secara parsial sebesar $10,838 > 1.98063$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rubber Company Indonesia.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Mengenai Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT IR Indonesia dengan ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ secara parsial sebesar $9,157 > 1.98063$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dan dapat

disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT IR Indonesia.

3. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3)

Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT IR Indonesia dengan ditunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel secara parsial sebesar $6,502 > 1.98063$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rubber Company Indonesia.

Daftar Pustaka

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>
- Argrelia, S. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Belina, N., & Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur. *Emabu: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 2.
- Fauzi, F., Dencik, Basyith, A., & Asiati, Isnaini, D. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Penerbit Salemba Empat.
- Gloria Sihombing, F., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Imam, Ghozali, P. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE IBM SPSS 25*. Penerbit Undip.
- Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja*.
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–11. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Rofi Apriliani, & Sutisna, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Vol 3 no 2, 3(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Steffie, A., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengalaman Pengguna dan Kepuasan Pelanggan terhadap Keputusan Penggunaan Berulang ShopeePay (Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z). *Emabi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–9.
- Tigas Pradewa. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tangerang). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Vol 3 no 2, 3(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Winata, W., Laulit, N. B., Erwin, E., Steven, S., & Vinchen, H. (2023). Penerapan Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3): Studi Kasus Di Toko Aneka Karya Kusen Batam. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(01), 100–106. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i01.448>

