

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI FITTING PT SURYA TOTO INDONESIA

Ahmad Mursalin
Universitas Pamulang
alindjody@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Keywords: <i>Occupational Health Safety (K3), Work Discipline, Employee Performance.</i></p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of occupational health safety (K3) and work discipline on employee performance in the fitting division at PT. Surya Toto Tbk, Serpong Tangerang both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The technique used is nonprobability sampling using a sample of 109 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study are simple linear regression calculations, on occupational health safety (K3) (X1) against performance (Y), then the regression equation $Y = 11,530 + 0.732 X1$ can be obtained. And work discipline (X2) Against performance (Y) then the regression equation $Y = 14,283 + 0.679 X2$ can be obtained. Simultaneously occupational health safety (K3) and work discipline affect employee performance with regression calculations obtained the equation $Y = 10,409 + 0.249 X1 + 0.512 X2$. The correlation coefficient of 0.788 means that the two variables have a strong relationship. The determination coefficient value is 62.2%. Hypothesis testing (t- test) obtained a calculated t value $> t$ table or $96.071 > 3.07$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, this indicates that there is an influence of occupational health safety (K3) and work discipline on employee performance in the fitting division PT. Surya Toto Indonesia Tbk. Serpong Tangerang.</p>
<p>JM Classification: Accessible</p>	
<p>DOI: https://doi.org/10.65978/jm.v2i1.17</p>	

I. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak

lepas dari masalah yang berkaitan K3 dan disiplin kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin K3 dan disiplin kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. berupaya

Untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja yang dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik dan disiplin kerja yang tidak baik maka tingkat kinerja karyawannya akan mengalami penurunan. Oleh karena itu perlu menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM) dan disiplin kerja salah satu kewajiban pekerja. Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 dan disiplin kerja harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan dikalangan para pekerja.

Pada umumnya K3 dan disiplin kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan dari faktor

lingkungannya itu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan 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 dan disiplin akan bekerja produktif, sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Memperhatikan hal tersebut, maka keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplinkerja dan juga kinerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk, divisi fitting serpong tangerang, kondisi saat ini masih ada penyimpangan yang disebabkan kurang patuhnya karyawan terhadap penggunaan alat-alat pelindung diri saat bekerja di dalam pabrik yang mengakibatkan adanya potensi bahaya kecelakaan kerja, selain itu pula kecelakaan kerja terja di diluar pabrik dikarenakan karyawan diduga kurangnya konsentrasi saat berkendara waktu berangkat dan pulang kerja, juga masih ada temuan temuan ketidaksesuaian terkait K3 dan disiplin kerja yang kurang, yang pada akhirnya akan menyebabkan hasil kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang organisasi usaha apa saja, baik itu pada perusahaan yang bergerak di bidang industri atau manufaktur maupun jasa. PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Serpong divisi fitting, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan memproduksi produk fitting (kran, shower, dan lainnya) dalam proses kegiatan produksi karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk tidak lepas dari penggunaan peralatan dan mesin yang berbahaya, yang dapat mengancam keselamatandan kesehatan karyawannya. Dalam melakukan pra riset di PT. Surya Toto Indonesia Tbk, penulis masih menjumpai kecelakaan yang terjadi, selain kecelakan di dalam pabrik adapun kecelakaan kerja di luar pabrik, kecelakaan kerja dan temuan-temuan ketidak sesuaian terkait K3 yang terjadi pada PT Surya Toto Indonesia Tbk data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekap Kecelakaan Kerja PT. Surya Toto Indonesia Tbk. Tahun 2021 – 2023

No.	Tahun	Data kecelakaanKerja		Jumlah	Loss	Jam Kerja Hilang
		Diluar Pabrik	Didalam Pabrik			
1	2021	6	0	6	79 hari	632 jam
2	2022	6	0	6	125 hari	1000 jam
3	2023	9	2	11	163 hari	1304 jam
Total				23	367 hari	2936 jam

Sumber: Divisi Fitting PT. Surya Toto Indonesia Tbk, serpong, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerjapada PT. Surya Toto Indonesia Tbk belum baik. Padatahun 2021 terdapat 6 (enam) kasus jumlah kecelakaan diluar <https://journal.pubris.org/index.php/JM>

pabrik dan 0 (nol) kasus didalam pabrik dengan kerugian sebanyak 79 hari dan jam kerja hilang sebanyak 632 per jam. Padat ahun 2022 terdapat 6 (enam) kasus jumlah kecelakaan diluar pabrik dan 0 (nol) kasus di dalam pabrik dengan kerugian sebanyak 125 hari dan jam kerja hilang sebanyak 1000 per jam. Pada tahun 2023 terdapat 9 (sembilan) kasus jumlah kecelakaan diluar pabrik dan 2 (dua) kasus didalam pabrik dengan kerugian sebanyak 163 hari danjam kerja hilang sebanyak 1304 per jam.

Tabel 1.2
Rekap Temuan Patrol K3 PT Surya Toto Indonesia Tbk.
Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Temuan Bulanan												Total
		Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nop	Des	
1	2021	0	0	20	26	15	37	0	18	18	74	41	42	291
2	2022	51	35	44	33	30	27	12	43	34	35	27	32	403
3	2023	35	28	27	17	31	38	25	52	61	74	56	40	484

Sumber: Data Patrol Manajemen, Divisi Fitting, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa ada temuan patrol K3 pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk belum baik, karena masih banyak temuan terkait keselamatan kesehatan kerja. Pada tahun 2021 terdapat 291 (dua ratus sembilan puluh satu) temuan. Padatahun 2022 terdapat 403 (empat ratus tiga) temuan. Dan pada tahun 2023 terdapat 484 (empat ratus delapan puluh empat) temuan.

Tabel 1.3
Rekap Disiplin Kerja PT. Surya Toto Indonesia Tbk.
Tahun 2021-2023

No.	Komponen	Target	2021	2022	2023	Rata-rata pertahun
			Rata-rata	Rata-rata	Rata-rata	
1	Kehadiran	100%	99.80%	98.90%	98.52%	99.07%
2	Terlambat masuk	0%	3.80%	8.90%	7.40%	6.70%
3	Jam kerja hilang	0%	22.60%	6.50%	4.00%	11.03%
4	Overtime	0%	22.70%	12.40%	7.60%	14.23%
5	Sanksi hukuman	0%	20.16%	11.20%	6.50%	12.26%

Sumber: Divisi Fitting PT. Surya Toto Indonesia Tbk, serpong, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk dalam pencapaian disiplin kerja. Pada tahun 2021 pencapaian kehadiran 99.80%, terlambat <https://journal.pubris.org/index.php/JM>

masuk 3.80%, jam kerja hilang 22.60%, overtime 22.70% dan sanksi hukuman 20.16%. Pada tahun 2022 pencapaian kehadiran 98.90%, terlambat masuk 8.90%, jam kerja hilang 6.50%, overtime 12.40% dan sanksi hukuman 11.20%. Padatahun 2023 pencapaian kehadiran 98.52%, terlambat masuk 7.40%, jam kerja hilang 4.00%, overtime 7.60% dan sanksi hukuman 6.50%. Dari hasil keseluruhan rata-rata per tahun (3 tahun) pencapai persentase kehadiran sebesar 99.07%. Persentase terlambat masuk 6.70%. Persentase jam kerja hilang 11.03%, persentase overtime sebesar 14.23% dan presentase sanksi hukuman 12.26%.

Tabel 1.4
Rekap Kinerja PT. Surya Toto Indonesia Tbk.
Tahun 2021 - 2023

No.	Komponen	Target	2021	2022	2023
			Aktual	Aktual	Aktual
1	Kualitas	100%	46%	31%	60 %
2	Kuantitas	100%	51%	49%	58 %
3	Ketetapan Waktu	100%	71%	51%	71 %
4	Lost Time	100%	100%	59%	100 %
Rata-rata		100%	67%	48%	72 %
			62%		

Sumber: Divisi Fitting PT. Surya Toto Indonesia Tbk, serpong, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk dalam pencapaian kinerja. Pada tahun 2021 pencapaian hanya 67%. Pada tahun 2022 pencapaian menurun menjadi 48% dan di tahun 2023 pencapaian menjadi 72%. Dari hasil keseluruhan rata-rata mencapai persentase 62 % dimana nilai tersebut belum mencapai target.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan Kesehatan kerja K3 (X1) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017:215). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk berjumlah 150 orang.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:81) berpendapat sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+(N).(e^2))}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran sampel

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang masih bisa ditolerir (5%).

Dengan menggunakan rumus diatas, berikut adalah perhitungan penentuan jumlah sampel berdasarkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1 + (N). (e^2))} \\ &= \frac{150}{(1 + (150). (0.0025))} \\ &= \frac{150}{1 + 0.375} \\ &= \frac{150}{1.375} \\ &= 109 \end{aligned}$$

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kajian study pustaka dan study lapangan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi (*regression analysis*) merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Dengan demikian, analisis regresi sering disebut sebagai analisis prediksi. Dikatakan prediksi karena nilai prediksi tidak selalu tepat dengan nilai riilnya. Semakin kecil tingkat penyimpangan antara nilai prediksi dengan nilai riilnya, maka semakin tepat persamaan regresi yang bentuk.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah keselamatan Kesehatan kerja K3 (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 25 yang dapat dilihat padatable berikut ini:

Tabel 1.5
Hasil Pengujian Regresi linier Sederhana
Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.530	2.507		4.600	.000
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	.732	.057	.777	12.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11.530 + 0.732 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11.530 dapat diartikan bahwa jika variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11.530 point.
- Nilai koefisien regresi keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) sebesar 0.732 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.732 point.

Tabel 1.6
Hasil Pengujian Regresi linier Sederhana
Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.283	2.360		6.051	.000
	Disiplin kerja	.679	.055		12.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.283 + 0.679 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14.283 dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, makatelah terdapat nilai kinerjakaryawan (Y) sebesar14.283 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0.679 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.679 point.

Tabel 1.7
Hasil Pengujian Regresi linier Berganda
Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.954	2.389		4.167	.000
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	.423	.096	.449	4.422	.000
	DisiplinKerja	.351	.090	.397	3.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9.954 + 0.423 X_1 + 0.351 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9.954 diartikan bahwa jika variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9.954 point.
- b. Nilai keselamatan kesehatan kerja (K3) (X1) 0.423 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.423 point.
- c. Nilai disiplin kerja (X2) 0.351 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.351 point.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1.8
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Cukup Kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat kuat

Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	Kinerja
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	109	109
Kinerja	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	109	109

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

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0.777 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variable memiliki Tingkat hubungannya **kuat**.

Tabel 1.10
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	109	109
Kinerja	Pearson Correlation	.768**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	109	109
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0.768 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variable memiliki tingkat hubungannya **kuat**.

Tabel 1.11
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan
Antara Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808	.653	.647	3.588
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,808 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

1.Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,5) dengan membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel yaitu sebagai berikut:

- a) Jika nilai thitung < ttabel: berarti H0 diterima dan H1 ditolak.
- b) Jika nilai thitung > ttabel: berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2017:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

Sumber: Sugiyono :2017:184)

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah sampel.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengankriteria sebagai berikut:

- Jika nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika nilai t hitung > t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Kriteria dikatakan signifikanjikanilaithitung > ttabel atau ρ value < Sig 0,5.

1) Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho 1: Tidak terdapat pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja (K3) Terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk.

Ha 1: Terdapat pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.12
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.530	2.507		4.600	.000
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	.732	.057	.777	12.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12.753 > 1.658$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0.05$ atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 2 : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto indonesia Tbk.

H_a 2 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.13
Hasil Uji Hipotesis (Ujit)
Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.283	2.360		6.051	.000
	Disiplin Kerja	.679	.055	.768	12.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12.387 > 1.658$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0.05$ atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja 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 diterima dan H_3 ditolak

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

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(109-2-1) = 106$, jadi $F_{tabel} = 3.08$ Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p \text{ value} < \text{Sig}.0.05$. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 3: Tidak terdapat pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk. Secara simultan.

H_a 3: Terdapat pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk. Secara simultan.

Tabel 1.14
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2569.623	2	1284.812	99.793	.000 ^b
	Residual	1364.725	106	12.875		
	Total	3934.349	108			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)						

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(99.793 > 3.08)$, hal ini jugadiperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig}.0.05$ atau $(0.000 < 0.05)$. 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 pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk.

IV. KESIMPULAN

Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11.530 + 0.732 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0.777 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi determinasi sebesar 60.3%. Uji hipotesis (ujit) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12.753 > 1.658)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada divisi fitting PT. Surya Toto Indonesia Tbk. Serpong Tangerang.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14.283 + 0.679 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0.768 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58.9%. Uji hipotesis (ujit) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12.387 > 1.658$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi fitting di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. Serpong Tangerang.

Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan regresi diperoleh persamaan $Y = 9.954 + 0.423 X_1 + 0.351 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0.808 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungannya sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65.3%. Uji hipotesis (ujit) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($96.071 > 3.07$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi fitting di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. Serpong Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang.
- Ghozali (2017). *Definisi Uji Regresi Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Ujif)*. Definisi Uji Normalitas dan definisi Uji Multikolinearitas. Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali (2017). *Definisi Uji Heteroskedastisitas*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi

Insak Andan (2018), *Pengaruh Program KeselamatanKesehatanKerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada CV Honda Kartika Sari Putracalekat Kota Malang.*

Khaerul Umam (2018). *Perilaku Organisasi*. Cv. Pustaka Setia Jl. BKR (Lingkar Selatan) No.162-164, Bandung 40253.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Muhammad ddk. (2019). *Tujuan Keselamatan dn Kesehatan Kerja (K3)*, Caps, Yogyakarta

Robbins. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13 Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Erlangga, Jakarta.

Safroni. (2016). *Fungsi Manajemen.Sistem Dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen Reformasi Pelayanan Publik*.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen SDM dan Tujuan untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.*

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen SDM dan Tujuan untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.*

Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Definisi Sampel dan teknik sampling dalam pengambilan sampel*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Definisi Sampel dan teknik sampling dalam pengambilan sampel*. Bandung: Alfabeta.

Suherman. (2017). *Definisi fungsi –fungsi manajemen*. Bandung: Wijayakusuma.

Sopiah dan Etta M. Sangadji (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: Andi Suwondo.

Wijayanti. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.

JURNAL

Achmad Rizki Muafi, Hawignyo. (2022). Vol 5 hal 3. ISSN : 2614-851X. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia

Evert Makadao, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu . (2017). Vol.5 No.3. ISSN 2303- 1174, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karawan PT. BIMOLI Bitung.

Denita QurbaniUpay, Sellviyana (2018), Vol.1, No.3, ISSN (online) : 2599-171X ISSN (print) : 2598-9545. Pengaruh Keselamatan KesehatanKerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Trakindo Utama Cabang BSD.

Irvan Maulana Saputra, Wasiman.. (2020). Volume 8, Nomor 3, ISSN Cetak : 2337- 3997 ISSN Online : 2613-9774. Pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karawan Pada PT. Harapan Jaya Sentosa.

Kevin R. Samahati (2020) Vol. 8 No. 1 Hal: 351-360. ISSN: 2303-1174 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Jurnal EMBA.

Ulfa Nurul Nisa, Sholihati Amalia (2017). Vol. 3, No.3, ISSN 2460 -8211. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga (Persero).

Yulia Aniasari, Retno Wulansari. (2022). VOL 1, NO. 2 E-ISSN: 2776 - 1568. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo.