



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3), PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong)

¹Universitas Putra Bangsa

Ekogp70@gmail.com

ARTICLE INFO

Received: 2 Juli 2021

Accepted: 19 Agustus 2021

Published:

Keywords:

Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

Persepsi Dukungan Organisasi,

Disiplin Kerja,

Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja, Persepsi dukungan organisasi serta Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan menggunakan metode kuantitatif. Dengan populasi karyawan PT ISS Indonesia dan pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling dengan jumlah 45 responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan meliputi observasi, penyebaran kuesioner, dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesa dengan pendekatan menggunakan statistik yang dioperasikan melalui program SPSS versi 22. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,00 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hasil uji parsial persepsi dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,683 yang lebih besar dari α sebesar 0,05 ($0,683 > 0,05$) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai signifikan t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja, persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai signifikan f sebesar 0,000 lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Korelasi atau hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat sebesar ($r = 0,789$) dan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,623 artinya 62,3% kinerja karyawan di pengaruhi oleh Kesehatan keselamatan kerja (K3), Persepsi dukungan organisasi dan Kedisiplinan sedangkan lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pendahuluan

Menurut Okky (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindak anantisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (MondydanNoe III, 1993)

PT. ISS Indonesia merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan jasa seperti *cleaning services, support services, property service, catering services, dan facility management services*. Salah satupengguna layanan jasa yang di berikan PT ISS Indonesia ialah RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan jumlah karyawan sebanyak 89 orang yang terbagi di berbagai lini seperti *cleaning services* 55 orang, *gardener* 8 orang, *driver* 9 orang, *office suport* 15 orang, *IPM (Integated Pest Management)* 2 orang. Lalu dalam penelitian ini yang akan di teliti lebih lanjut ialah kinerja dari bagian *cleaning services* yang mana dalam tugas ini sangat berpotensi terjadinya kecelakaan kerja. Pada PT ISS Indonesia juga menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal ini menunjukkan bahwa sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Lalu dimasa pandemi seperti sekarang ini PT ISS Indonesia di RS PKU Muhammadiyah Gombong para karyawan selalu dituntu tuntuk bekerja secara semaksimal mungkin mengingat pasien yang dirawat begitu banyak sehingga kondisi kesehatan keselamatan kerja sangatlah vital.

Berdasarkan wawancara dengan Supervisor PT. ISS Indonesia Pak Dedy Herwanto, Pada fakta yang terjadi di lapangan ialah kinerja karyawan menurun, lalu tingginya tingkat kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja dan kedisiplinan karyawan menurun serta persepsi terhadap organisasi juga semakin bekurang. Hal ini dapat di lihat dari kualitas kebersihan area di keluarkan oleh PT ISS Indonesia sebagai berikut :

Tabel I- 1
Penilaian kualitas kebersihan dalam 5 bulan tahun 2020Area RS PKU Muhammadiyah Gombong

Komponen	Bulan																								
	Agu-20				Sep-20				Okt-20				Nov-20				Des-20								
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
Lantai	✓					✓						✓					✓							✓	
Dinding	✓						✓					✓						✓						✓	
Langit-langit		✓					✓					✓						✓						✓	
Furniture		✓						✓				✓							✓					✓	
Toilet			✓					✓					✓						✓					✓	

Sumber :Laporan Supervisor ISS area RS PKU MuhamadiyahGombong, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun dalam lima bulan terakhir hal tersebut dapat dilihat dari kualitas kebersihannya yang masih kurang atau belum memenuhi standar kebersihan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit. Berikut ini tabel kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja yang di keluarkanoleh PT ISS Indonesia.

Tabel I- 2
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT ISS Indonesia area RS PKU Muhammadiyah Gombang

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
2017	6	80% Tidak Memenuhi Aturan Kerja 20 % Tidak Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)
2018	7	85% Tidak Memenuhi Aturan Kerja 15% Tidak Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)
2019	9	67% Tidak Memenuhi Aturan Kerja 33% Tidak Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD)
2020	10	75% tidak memenuhi aturan kerja 25% tidak menggunakan alat pelindung diri

Sumber : Laporan Supervisor ISS area RS PKU Muhammadiyah Gombang, 2020

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa tingkat kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja masih sangat tinggi. Bahkan kasus kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja selalu meningkat dari tahun ketahun. Hal tersebut juga mempengaruhi absensi karyawan hal tersebut dapat dilihat pada tabel data absensi karyawan yang di keluarkan oleh PT ISS Indonesia.

Tabel I- 3
Data Absensi Karyawan 5 Bulan 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Hadir	Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Keterangan		
			Izin	Sakit	Alpa
Agustus	75	5	1	4	0
September	76	3	0	3	0
Oktober	77	4	0	3	1
November	76	5	0	4	1
Desember	75	7	1	5	1

Sumber : Laporan Supervisor ISS area RS PKU Muhammadiyah Gombang, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masih sering terjadi karyawan yang tidak masuk kerja pada setiap bulannya hal itu mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan PT ISS area RS PKU Muhammadiyah Gombang masih kurang baik oleh karena itu perlu adanya upaya dari PT ISS Indonesia untuk mendisiplinkan para karyawan dalam bekerja. Kemudian *Trunover* karyawan juga masih tinggi hal tersebut dapat dilihat pada tabel data *Trunover* karyawan yang di keluarkan oleh PT ISS Indonesia.

Tabel I- 4

Data *Turnover* Karyawan PT ISS Indonesia area RS PKU Muhammadiyah Gombang

Tahun	Jumlah karyawan				<i>Turnover</i>
	Awal tahun	Masuk	Keluar	Akhir tahun	
2017	80	5	3	82	2,4%
2018	82	7	5	84	3,0%
2019	86	6	4	88	2,2%
2020	88	10	9	89	5,0%

Sumber : Laporan Supervisor ISS area RS PKU Muhammadiyah Gombang, 2020

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa *turnover* karyawan yang masih tinggi yang artinya persepsi dukungan organisasi masih belum sepenuhnya di melekat pada karyawan.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

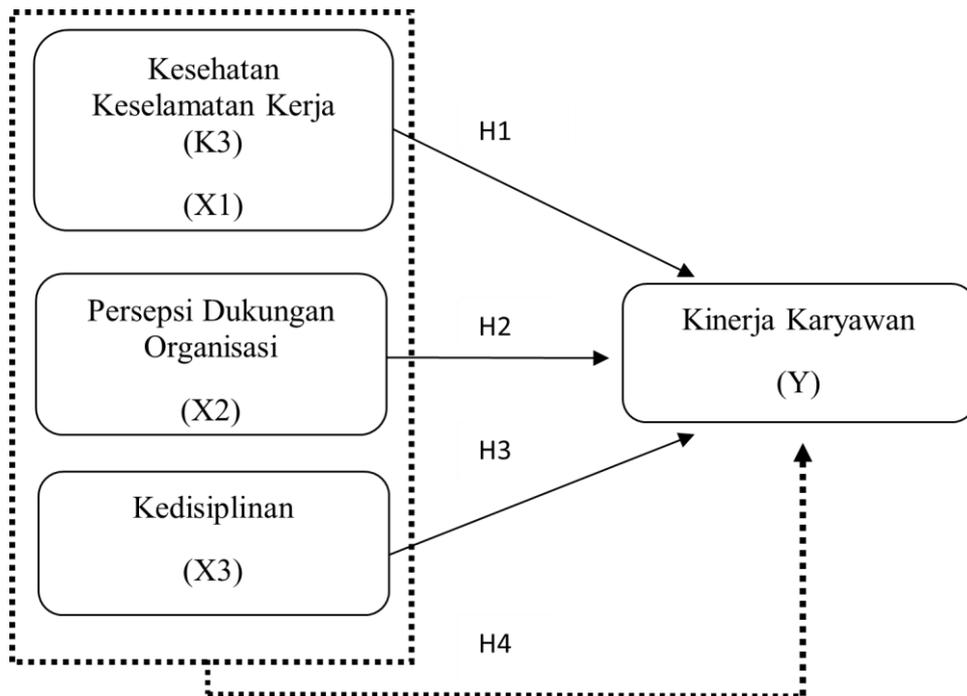
1. Kinerja karyawan menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibatasi pada indikator-indikator yang di kemukakan oleh Robbins (2006) :Kualitas,Kuantitas, Ketetapan waktu, Efektifitas, Kemandirian.

2.Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) menurut Pendapat Pandji Anoraga, (2005). Mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan yang aman bagi para karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat, dan manusianya sendiri. Kesehatan keselamatan kerja dalam penelitian ini di batasi pada indikator-indikator yang dikemukakan oleh PandjiAnoraga, (2005) : Lingkungan kerja: Penerangan, Suhu dan sirkulasi udara, Kebisingan, Ketentuan-ketentuan kerja. Mesin dan alat-alat kerja :Peralatan dan mesin, Kondisi peralatan dan mesin, Perawatan peralatan dan mesin. Manusia :Sikap, Kondisifisik, Kecakapan.

3. Persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli pada kesejahteraan pegawai, dilain pihak persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap anggota mengenai penilaian pegawai terhadap organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman pegawai terhadap kebijakan atau peraturan dan interaksi dengan pengurus organisasi, serta persepsi pegawai mengenaike pedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Persepsi dukungan organisasi dalam penelitianini di batasi pada indikator-indikator yang di kemukakan oleh Eisenberger dan Rhoades (2002) : Penghargaan organisasi, Dukungan atasan, Kondisi kerja, Kesejahteraan karyawan.

4. Kedisiplinan Menurut Veithzal Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dalam penelitian ini di batasi pada indikator-indikator yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2004:444) : Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis.

Model Empiris



Hipotesis :

H1 : Diduga terdapat pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja.

H2 : Diduga terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

H3 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

H4 : Diduga terdapat pengaruh, kesehatan keselamatan kerja, persepsi dukungan organisasi, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebagai cleaning service di PT ISS Indonesia yang berada di area RS PKU Muhammadiyah Gombong yang masa kerjanya lebih dari satu tahun.

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan dan variabel kesehatan keselamatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan kedisiplinan kerja.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki (Saryono, 2010). Berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 55 Orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2005:73). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Purposive sampling (bagiandari non-probability sampling) yaitu sebuah teknik pengambilan sampel, dimana

elemen populasi dipilih atas pertimbangan peneliti serta jumlah sampel sudah ditentukan (Simamora, 2004: 200). Dalam penelitian ini mengambil sampel jumlah 45 responden, Karena ada beberapa populasi yang tidak sesuai dengan kriteria yang akan di teliti yaitu bekerja kurang dari 1 tahun.

Metode Penelitian

Analisis Deskriptif

Pembahasan analisis hasil penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisioner terhadap 45 responden yang bekerja di PT ISS area RS PKU Muhammadiyah Gombong yang digunakan sebagai populasi penelitian. Kemudian analisis kuantitatif dan analisis regresi berganda dengan pengujiannya. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan beserta analisisnya dapat dilihat pada uraian berikut.

1. Jenis kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan Jenis Kelaminnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV - 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	38	84,5
Perempuan	7	15,5
Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Sesuai tabel diatas, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 38 orang (84,4%) dan Perempuan sebanyak 7 orang (15,5%). Pada penelitian ini untuk jumlah laki-laki lebih dominan daripada perempuan dikarenakan untuk pekerjaan sebagai cleaning services pada PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong tergolong pekerjaan yang berat sehingga laki-laki lebih dominan.

2. Usia Responden

Klasifikasi responden berdasar umurnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV- 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
20 - 25 Tahun	20	44,5
26 - 30 Tahun	14	31,1
31 - 50 Tahun	11	24,4
Jumlah	45	100

Sesuai tabel diatas, responden yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 20 orang (44,5%), responden yang berusia diantara 26-30 tahun sebanyak 14 orang (31,1%), responden yang berusia 31-50 sebanyak 11 orang (24,4). Pada penelitian ini untuk usia 20-25 Tahun ini dominan dikarenakan pada usia tersebut kinerja karyawan lebih produktif ketimbang klasifikasi usia yang lain.

3. Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berdasar pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Prosentase
SMP	5	11,1
SMA	40	88,9
Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Sesuai tabel diatas, responden berdasarkan pendidikan terakhir untuk SMP sebanyak 5 orang (11,1%), SMA sebanyak 40 orang (88,9%). Pada penelitian ini untuk pendidikan terakhir yang lebih dominan yaitu SMA karena mengacu pada peraturan yang ada yaitu pendidikan SMA lebih di utamakan sedangkan yang SMP dikarenakan lebih sedikit karena ada penilaian khusus sehingga masih tetap dipertahankan.

4. Masa Kerja

Klasifikasi responden berdasar masa kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1-2 Tahun	15	28,9
≥ 2 Tahun	30	71,1
Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Sesuai tabel diatas, responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 15 orang (28,9%), ≥ 2 tahun sebanyak 30 orang (71,1%). Pada penelitian ini untuk masa kerja karyawan yang lebih dari 2 Tahun lebih dominan dikarenakan kebanyakan karyawan merasa betah dan nyaman dalam bekerja sehingga para karyawan cenderung lebih lama masa kerjanya.

Analisis Statistik

Analisis statistic ini dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden dengan bantuan program SPSS versi 22 For Windows. Adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan sebuah kuesioner sebagai alat ukur atau instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen yang meliputi kesehatan keselamatan kerja (K3), persepsi dukungan organisasi, kedisiplinan. Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel. Butir pertanyaan dinyatakan korelasi (rhitung) lebih besar dari nilai rtabel dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

a. Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV- 5 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

No	Nilai correlation	r tabel	Sig.	Status
1	0,831	0,294	0,000	Valid
2	0,826	0,294	0,000	Valid
3	0,901	0,294	0,000	Valid
4	0,858	0,294	0,000	Valid
5	0,858	0,294	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item instrumen variabel komitmen organisasi dikatakan valid (sah) karena memiliki nilai r hasil lebih besar r tabel.

b. Kesehatan keselamatan kerja (K3) (X1)

Hasil uji validitas variabel Kesehatan keselamatan kerja (K3) dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV- 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	0,607	0,2940	0,000	Valid
2	0,867	0,2940	0,001	Valid
3	0,881	0,2940	0,000	Valid
4	0,826	0,2940	0,000	Valid
5	0,821	0,2940	0,000	Valid
6	0,764	0,2940	0,000	Valid
7	0,768	0,2940	0,000	Valid
8	0,887	0,2940	0,000	Valid
9	0,834	0,2940	0,000	Valid
10	0,757	0,2940	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item instrumen variabel Kesehatan keselamatankerjadikatakan valid (sah) karena memiliki nilai r hasil lebih besar r tabel.

c. Persepsi dukungan organisasi (X2)

Hasil uji validitas variabel Persepsi dukungan organisasidijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 7 Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	0,929	0,2940	0,000	Valid
2	0,905	0,2940	0,000	Valid
3	0,885	0,2940	0,000	Valid
4	0,881	0,2940	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item instrumen variabel Persepsi dukungan organisasi dikatakan valid (sah) karena memiliki nilai r hasil lebih besar r tabel.

d. Variabel kedisiplinan(X3)

Hasil uji validitas variabelkedisiplinandijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV- 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	0,727	0,2940	0,000	Valid
2	0,843	0,2940	0,000	Valid
3	0,793	0,2940	0,000	Valid
4	0,768	0,2940	0,000	Valid
5	0,674	0,2940	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item instrumen variable kedisiplinan dikatakan valid (sah) karena memiliki nilai r hasil lebih besar r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r\ \alpha > 0,6$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r\ \alpha < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV- 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kesehatan keselamatan kerja	0,937	0,6	Reliabel
Persepsi dukungan organisasi	0,922	0,6	Reliabel
Kedisiplinan	0,819	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,908	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV- 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kesehatan keselamatan kerja (K3)	0,560	1,786
Persepsi dukungan organisasi	0,567	1,763
Kedisiplinan	0,662	1,511

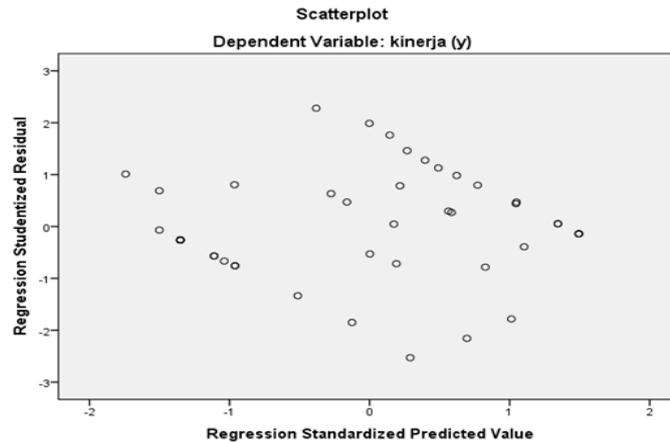
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel coefficients diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan bahwa angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1. Karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian danresidual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV- 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



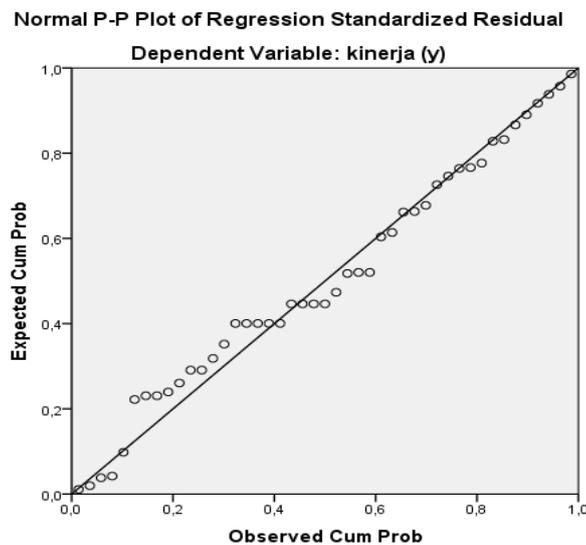
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit, kemudian melebar) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

Gambar IV- 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap semua variabel terikat yang ada dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja (K3)

b2 = Koefisien regresi variabel Persepsi dukungan organisasi

b3 = Koefisien regresi variabel kedisiplinan

X1 = Kesehatan keselamatan kerja (K3)

X2 = Persepsi dukungan organisasi

X3 = Kedisiplinan

Y = Kinerja karyawan

e = error

Adapun hasil dari perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel IV- 11 Regresi Linier Berganda Hasil Perhitungan Program SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,827	2,090		,396	,694		
1 kesehatan keselamatan kerja K3 (X1)	,254	,066	,491	3,832	,000	,560	1,786
persepsi dukungan organisasi (X2)	,062	,151	,052	,411	,683	,567	1,763
kedisiplinan (X3)	,410	,131	,369	3,129	,003	,662	1,511

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,827 + 0,254X1 + 0,062X2 + 0,410X3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b1, b2 dan b3 dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 0,827

Konstanta (a) = 0,827 menunjukkan bahwa jika tanpa adanya variabel X1 Kesehatan keselamatan kerja (K3), X2 Persepsi dukungan organisasi dan X3 Kedisiplinan, nilai Kinerja karyawan sebesar 0,827 satuan.

2. Variabel Independen

a. b1 = 0,254

Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,254, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Kesehatan keselamatan

kerja (K3)(X1) maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,254 satuan.

b. $b_2 = 0,062$

Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,062 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Persepsi dukungan organisasi (X2) maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,062 satuan.

c. $b_3 = 0,410$

Koefisien regresi untuk X3 sebesar 0,410 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel Kedisiplinan (X3) maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,410 satuan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh yang signifikan satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. dengan ketentuan :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka koefisien regresi tidak signifikan.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka koefisien regresi signifikan.

Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$ ($45 - 4 = 41$) diperoleh angka pada t_{tabel} yaitu sebesar 2,019 Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 12 Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	t hitung	t tabel	A	Kesimpulan
Kesehatan keselamatan kerja (K3)	0,000	3,832	2,019	0,05	Signifikan
Persepsi dukungan organisasi	0,683	0,411	2,019	0,05	Tidak Signifikan
Kedisiplinan	0,003	3,129	2,019	0,05	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2021

1) Variabel kesehatan keselamatan kerja

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3,832 < t_{\text{tabel}} 2,019$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ ini berarti variabel Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS di PKU Muhammadiyah Gombang.

2) Variabel Persepsi dukungan organisasi

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,411 > t_{\text{tabel}} 2,019$ Dengan Tingkat Signifikansi $0,683 < 0,05$ ini berarti variabel Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombang.

3) Variabel kedisiplinan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil thitung sebesar 3,129 < ttabel 2,019 dengan tingkat signifikansi 0,003 > 0,05 ini berarti variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Uji Simultan (Uji f)

Hasil uji f program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel IV- 13 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,265	3	42,422	22,575	,000 ^b
	Residual	77,046	41	1,879		
	Total	204,311	44			

a. Dependent Variable: kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), kedisiplinan (x3), persepsi dukungan organisasi (x2), kesehatan keselamatan kerja K3 (x1)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Fhitung sebesar 22,575 > Ftabel sebesar 2,83 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel Kesehatan keselamatan kerja (K3), Persepsi dukungan organisasi, Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT ISS di RS PKU Muhammaadiyah Gombong.

Koefisien Determinasi (R square)

Hasil uji R square dapat di terangkan dengan tabel berikut :

Tabel IV- 14 Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,595	1,37083

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan (x3), persepsi dukungan organisasi (x2), kesehatan keselamatan kerja K3 (x1)

b. Dependent Variable: kinerja (y)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil 0,623 artinya 62,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kesehatan keselamatan kerja (K3), persepsi dukungan organisasi, kedisiplinan, sedangkan sisanya (100% - 62,3% = 37,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas kesehatan keselamatan kerja (K3), persepsi dukungan organisasi, kedisiplinan, terhadap variabel terikat kinerja

karyawan. Dari hasil data analisis diatas dapat diambil implikasi terkait dengan variable-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong.

1. Kesehatan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil thitung sebesar $3,832 < t_{tabel} 2,019$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiani Rohimah (2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

2. Persepsi dukungan organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil-hasil thitung sebesar $0,411 > t_{tabel} 2,019$ Dengan Tingkat Signifikansi $0,683 < 0,05$ ini berarti variabel persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silviana Mursidta (2017) dalam penelitiannya yang menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Desy Richa Lailatul Khusnah yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan tidak semua karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan karena masih banyaknya kasus kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja serta perusahaan tidak sepenuhnya memberikan kewajibannya terhadap anggota yaitu seperti memberikan vitamin atau pulemen sehingga imunitas para karyawan lebih baik lagi sehingga persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil thitung sebesar $3,129 < t_{tabel} 2,019$ dengan tingkat signifikansi $0,003 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesehatan keselamatan kerja (K3), Persepsi dukungan organisasi dan Kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar $0,623$ artinya $62,3\%$ kinerja karyawan di pengaruhi oleh Kesehatan keselamatan kerja (K3), Persepsi dukungan organisasi dan Kedisiplinan sedangkan lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Penutup dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja (K3) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kesehatan keselamatan kerja (K3) yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui jaminan kesehatan dan adanya komunikasi antara pekerja dengan pihak manajer dan sesama pekerja.

2. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan karena masih banyaknya kasus kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja serta perusahaan tidak sepenuhnya memberikan kewajibannya terhadap anggota yaitu seperti memberikan vitamin atau pulemen sehingga imunitas para karyawan lebih baik lagi sehingga persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

4. Secara simultan Kesehatan keselamatan kerja (K3), Persepsi dukungan organisasi dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT ISS di PKU Muhammadiyah Gombong. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak atau implikasi kepada pihak-pihak tertentu, adapun implikasinya adalah sebagai berikut:

Bagi perusahaan

Pimpinan dan para manajer PT ISS di PKU Muhammadiyah Gombong hendaknya memberikan arahan dan perhatian yang lebih dan mampu mendorong kesadaran diri karyawan terhadap tanggung jawabnya terhadap pekerjaan sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja mereka. Selain pimpinan dan manajer, pihak karyawan pun harus memiliki kesadaran diri akan kedisiplinan. Apabila karyawan tersebut menjalankan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai dengan aturan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan kedisiplinan, baik sadar akan tugas dan tanggung jawab serta kepatuhan terhadap peraturan, maka diharapkan akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

Pihak PT ISS di PKU Muhammadiyah Gombong tetap memperhatikan faktor keselamatan kesehatan kerja karena tingkat rasa yang aman dan nyaman yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui jaminan kesehatan. Dengan adanya penelitian ini perusahaan juga dapat mempertimbangkan strategi-strategi yang lebih baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan indikator-indikator yang telah di analisa, maka membentuk faktor-faktor yang dapat dijadikan referensi untuk merencanakan jalan keluarnya atau solusi setiap masalah yang dihadapi.

Kemudian yang terpenting ialah memperhatikan hak-hak dan kewajiban perusahaan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan karena semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki dilihat dari penghargaan, kondisi kerja, dukungan atasan dan kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan kinerja meskipun faktor ini tidak berpengaruh signifikan.

Bagi peneliti

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberikan masukan bagi PT ISS di PKU Muhammadiyah Gombong. Dan untuk peneliti kedepannya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu faktor-faktor apa saja yang mana saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan bahan evaluasi.

Referensi

- Alfiani Rohimah (2019) *"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PGT (Pabrik Gondorukem Dan Terpentyn) Sukun, Pulung Ponorogo"* skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Anoraga, Panji, 2009. *Psikologi Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, I Komang; Ni Wayan Mujiati; I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ardhana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudhiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Desy Richa Lailatul Khusnah (2020) *"Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Finance di Jember"* skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Dina Nurbaiti (2015) *"Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bagian Workshop Ducting Pt Karya Intertek Kencana"* Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta"* skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2015.
- Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- Rhoades, L., Eisenberger R., & Armeli, S.(2001). *Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology, Vol. 86 No. 5 825-836.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silviana Mursidta (2017) *"Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik"* Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 5 No.1.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Triatmanto B, 2017. *The Effect Occupational Health and Safety, Work Environment and Discipline on Employee Performance in a Consumer Goods Company*, terbit di jurnal IOP Conference series: Materials Science and Engineering 337, tahun 2017.

Veitzhal Rivai. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek"*, PT. RAJAGRAFINDO, Jakarta, 2011.

Wirawan *"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia"* Salemba Empat Jakarta 2012.

http://www.hrcentro.com/peraturan_naker/Undang_Undang_RI_No13_Tahun_2003_Tentang_Ketengakerjaan_100915.html