



Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Service Pada PT. Bumen Redja Abadi Mitsubishi BSD Tangerang

Bayu Aji Prasetyo^a, Sunarti^b

^aUniversitas Muhammadiyah Jakarta, email: bayuajiprsty2503@gmail.com

^bUniversitas Muhammadiyah Jakarta, email: sunarti@umj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 04-11-2024

Revised: 13-11-2024

Accepted: 05-01-2025

Keywords: Occupational Health Safety, Work Discipline and Kariawann Performance

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of compensation and tenure on employee performance. The method of data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to 60 respondents at PT. Bumen Redja Abadi Mitsubishi BSD Tangerang. The research method used is a quantitative method that is associative using primary data. The data analysis technique in this study used the Validity Test, Reality Test, Classical Assumption Test, Coefficient of Determination, Multiple Linear Regression Test, t-Test. The data processing in this study uses the SPSS software program version 24.00. The results of this study show that compensation has a positive and significant effect on Employee Performance with a t-value greater than t tables $0.745 < 2.002$ and a significant value of $0.457 > 0.05$ and Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a t-value greater than t tables $4.742 > 2.002$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: *Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Kariawan*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 60 responden pada PT. Bumen Redja Abadi Mitsubishi BSD Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Koefisien Determinasi, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 24.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $0,745 < 2,002$ dan nilai signifikan $0,457 > 0,05$ dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $4,742 > 2,002$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian mendasar dari suatu organisasi atau perusahaan, yang berfungsi sebagai penghubung antara strategi bisnis dan pelaksanaan operasional yang efektif. SDM mencakup seluruh proses karyawan yang ada di setiap perusahaan, penerapan kebijakan yang mendukung kepatuhan hukum dan keselamatan kerja. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam penerapan prinsip Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) serta disiplin kerja, khususnya dalam konteks pekerjaan di lapangan. Dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja, perusahaan bisa memberikan perlindungan kepada karyawan dan keselamatan dari resiko kecelakaan di tempat kerja, penyakit, dan juga kerugian ketika karyawan tersebut mengalami fisik yang tidak baik.

Selain keselamatan kesehatan kerja, faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja K3 bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya di lingkungan kerja serta meningkatkan produktivitas perusahaan melalui kondisi kerja yang aman dan sehat. Kinerja karyawan sebagai wujud perilaku, pekerja tampil sebagai prestasi profesional berdasarkan peran dalam suatu perusahaan bisnis dalam waktu tertentu. Hal ini menunjukkan kinerja para karyawan sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Di setiap perusahaan, karyawan adalah satunya komponen terpenting mengambil alih organisasi dan hal yang ini di dukung kinerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik maka organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor, termasuk motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang pegawai yang konsisten menaati peraturan, kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, mengikuti instruksi dan

tanggung jawab menyelesaikan tugas sesuai standar yang diharapkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya,

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Kinerja pegawai mencerminkan efektifitas dan efisiensi individu dalam mencapai tujuan organisasi, yang dievaluasi berdasarkan standar atau indikator yang telah ditentukan. Fakto-faktor seperti keterampilan, motivasi, pengetahuan dan dukungan dari atasan dan rekan kerja sangat memengaruhi kinerja seseorang. Selain itu, kondisi kerja yang harmonis, juga berperan dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Kusnadi, E. (2017:63), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, serta dukungan dari manajemen. Ketika motivasi karyawan tinggi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktif, karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan. Oleh karena itu, peran manajer sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dan memberikan motivasi yang tepat agar kinerja karyawan terus meningkat. Rini, M. (2021) dalam bukunya, kinerja karyawan merupakan hasil dari perpaduan antara kemampuan, motivasi, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Ketika ketiga elemen ini selaras, karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, evaluasi kinerja yang berkesinambungan dan pengembangan keterampilan karyawan menjadi kunci dalam mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh manajemen dalam hal pelatihan, pengembangan keterampilan, dan komunikasi yang terbuka, kinerja mereka meningkat secara signifikan. Dengan demikian, peran manajer dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tidak dapat diabaikan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai maupun karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja mencakup tanggung jawab untuk datang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan devinisinya masing-masing yang sudah ditentukan oleh perusahaan maupun menjaga hubungan etis dan profesional dengan rekan kerja. Disiplin kerja penting untuk menjaga produktifitas, efisiensi dan keselarasan lingkungan kerja serta membantu mencapaitujuan perusahaan yang paling efektif. Mangkunegara, A. P. (2015:34), disiplin kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, serta menunjukkan sikap yang patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno, E. (2019:125), dalam bukunya menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu bentuk sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan individu terhadap peraturan, norma, dan standar yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan efisien, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Keselamatan kerja merupakan upaya melindungi pekerjaan dari resiko kecelakaan kerja, penyakit ataupun kecelakaan yang berat di tempat kerja. Ini mencakup serangkaian prosedur, peraturan dan peralatan yang tersedia untuk menciptakan lingkungan kerja yang

aman dan sehat. Tujuan utama keselamatan kerja yaitu untuk mencegah kecelakaan kerja, mengurangi potensi bahaya dan meningkatkan kesejahteraan fisik maupun mental pekerja. Keamanan kerja juga mencakup pelatihan dan pemantauan untuk memastikan hal ini semua pekerjaan mematuhi standar keselamatan yang ditetapkan oleh setiap perusahaan.

Menurut Satya Darmayani (2023: 112), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah faktor krusial dalam menjaga kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Menurut penelitian ini, penerapan K3 yang baik tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan oleh perasaan aman dan nyaman yang dirasakan karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Dalam Manullang, J. (2016:45), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan upaya yang dilakukan untuk menjamin bahwa setiap pekerja bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat, serta terhindar dari risiko kecelakaan kerja. K3 menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, karena kesehatan dan keselamatan karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan sekaligus hak pekerja.

Formulasi hipotesis yang berkaitan dengan variabel penelitian ini adalah a.H₁: di duga keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian service pada PT. Bumen Redja Abadi Mitsubishi BSD Tangerang.

b. H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian service pada PT. Bumen Redja Abadi Mitsubishi BSD Tangerang. c. H₃: Diduga Kinerja keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian service pada PT. Bumen Redja Abadi Mitsubishi BSD Tangerang

METODA PENELITIAN

Dalam penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan artian bertujuan untuk menguji variabel manakah yang memiliki hubungan yang saling berkaitan. Dimana hubungan antara variabel X₁ (Keselamatan Kesehatan Kerja), X₂ (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun serangkaian pertanyaan secara tertulis, kemudian dibagikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan penelitian, berdasarkan skala pengukuran yang digunakan, dengan jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner terbuka. Untuk menguji keabsahan instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam menganalisis data, digunakan metode uji asumsi klasik, sedangkan analisis utama yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian dilakukan baik secara parsial menggunakan uji t, maupun secara simultan dengan uji F.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bumen Redja Abadi, penelitian ini didapatkan atas dasar penyebaran kuesioner kepada 60 responden yaitu karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi, diperoleh gambaran umum responden pada gambar yang disajikan berikut ini. Berdasarkan Jenis Kelamin laki-laki sebanyak 31 responden atau sebesar 51,7%, sedangkan perempuan sebanyak 29 responden atau sebesar 48,3%. Tingkat Pendidikan karyawan mayoritas tingkat pendidikan responden adalah SMK/SMA Sederajat 63,3% atau 38

responden dan responden D3 sebanyak 10% atau 6 responden sedangkan S1 sebanyak 26,7% atau 16 responden. Berdasarkan Umur mayoritas responden berumur <25 tahun sebanyak 60% atau 36 responden, untuk responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 20% atau 12 responden dan responden yang berusia 30-35 tahun sebanyak 8,3% atau 5 responden sedangkan responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 6,7% atau 4 responden dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 5% atau 3 responden.

A. Hasil Penelitian

1. Pengujian Instrument Penelitian

Metode yang digunakan adalah pengujian hipotesis asosiatif yaitu mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana variabel x (variabel bebas) adalah motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), sedangkan variabel Y (variabel terikat) adalah kepuasan kerja.

a. Uji Validitas

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka dinyatakan valid, sedangkan $r_{tabel} > r_{hitung}$ maka data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Person Product Moment. Jumlah data (n) = 60, dan didapat $df = 60 - 2$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0.2542.

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁)

Pernyataan	R hitung		r tabel	Keterangan
INSTRUMEN 1	0.588	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 2	0.507	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 3	0.580	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 4	0.569	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 5	0.570	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 6	0.552	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 7	0.597	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 8	0.600	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 9	0.636	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 10	0.599	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 11	0.640	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 12	0.642	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 13	0.686	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 14	0.621	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 15	0.757	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN 16	0.811	>	0.2542	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Melihat hasil tabel 1 tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0.2542 maka hasil yang diperbolehkan adalah semua pernyataan gaya kepemimpinan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	R hitung		r tabel	Keterangan
INSTRUMEN _1	0.588	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _2	0.676	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _3	0.763	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _4	0.806	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _5	0.699	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _6	0.791	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _7	0.727	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _8	0.752	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _9	0.794	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _10	0.849	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _11	0.847	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _12	0.680	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _13	0.798	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _14	0.863	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _15	0.804	>	0.2542	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Melihat hasil tabel 2 tersebut, dengan membandingkan rhitung dengan rtabel sebesar 0,2542 maka hasil yang diperbolehkan adalah semua pernyataan Motivasi valid karena semua item rhitung lebih besar dari rtabel.

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen Kinerja Kariawan (X₂)

Pernyataan	R Hitung		r tabel	Keterangan
INSTRUMEN _1	0.740	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _2	0.787	>	0.2542	VALID

Pernyataan	R Hitung		r tabel	Keterangan
INSTRUMEN _3	0.674	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _4	0.750	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _5	0.700	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _6	0.760	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _7	0.689	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _8	0.755	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _9	0.836	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _10	0.856	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _11	0.677	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _12	0.775	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _13	0.625	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _14	0.716	>	0.2542	VALID
INSTRUMEN _15	0.758	>	0.2542	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Melihat hasil tabel 4.8 tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,2542 maka hasil yang diperbolehkan adalah semua pernyataan kinerja karyawan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen dalam penelitian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data serta untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, instrumen yang reliabel adalah yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas suatu instrumen penelitian dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,600$.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

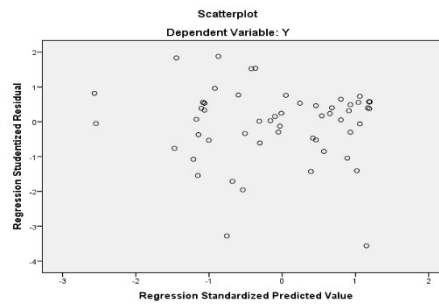
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja	0.768	0.600	RELIABEL
Disiplin Kerja	0.949	0.600	RELIABEL
Kinerja	0.937	0.600	RELIABEL

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS V.24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0.600 yang dimana untuk Keselamatan Kesehatan Kerja sebesar 0.768, Disiplin Kerja sebesar 0.949, dan Kinerja Karyawan sebesar 0.937 dengan demikian semua variabel termasuk kedalam kategori reliabel. Oleh karena data dinyatakan valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu asumsi klasik.

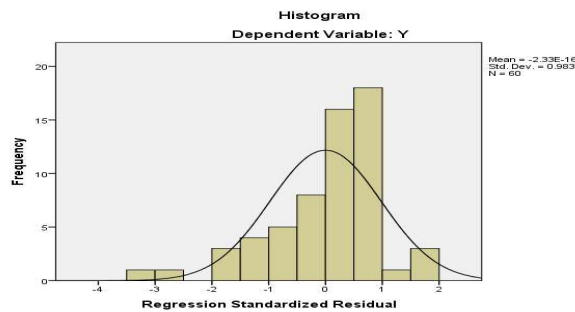
2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

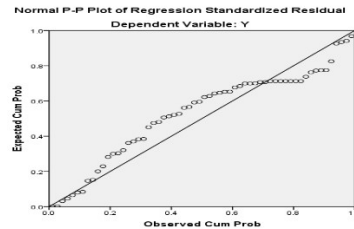


Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Disajikan Normal P-Plot dan Grafik Histogram yang dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran data telah mengikuti garis diagonal. Kondisi ini menggambarkan bahwa data penelitian dalam model regresi dengan variabel-variabel terkait telah berdistribusi normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Grafik Scatterplot yang diilustrasikan di atas merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel terkait layak diuji serta digunakan dalam penelitian.

c. Uji Multikolienaritas

Uji Multikolienaritas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIP) dan nilai Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF <10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolienaritas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,132	7,040		,445	,658		
	X1	,125	,168	,107	,745	,459	,343	2,916

	X2	,794	,168	,682	4,742	,000	,343	2,916
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS V.24

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2.916, dan $2.2916 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar 0.343, dan $0.459 > 0,10$ dalam variabel yang digunakan pada penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

3. Teknik Analisis Data

Berdasarkan tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,132 + 0,125X_1 + 0,794X_2$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) $\alpha = 3,132$ mempunyai arti jika nilai X (Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja) = 0 (nol), maka nilai Y (Kinerja) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 3,132 atau dalam arti lain jika tidak ada Kesehatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja sebesar 3,132 point.
- 2) $\beta_1 = 0,125$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Kesehatan Keselamatan Kerja memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_1 Kesehatan Keselamatan Kerja maka nilai Y (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,125 point.
- 3) $\beta_2 = 0,794$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_2 Disiplin Kerja, nilai Y (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,794 point.

b. Analisis Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi Adjusted R^2 merupakan pengujian yang bebas atau independen terhadap variabel dependen atau terkait. Nilai pada pengujian ini ditentukan dengan nilai R square. Sebagaimana dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	,595	,581	5,136

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai R Square atau R² sebesar 0,595 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) adalah sebesar 0,595 atau 59,5%, sehingga sebesar 0,405 atau 40,5% (100% – 59,5 %) ditentukan oleh variabel lain.

5. Hasil Uji Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi dan pengaruh variabel independen, yaitu pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan kinerja (Y).

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7
Hasil Pengujian Secara Parsial Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,132	7,040		,445	,658
1 X1	,125	,168	,107	,745	,459
X2	,794	,168	,682	4,742	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS V.24

Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁). Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,745 < 2,002$) dengan nilai signifikan dari variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁) sebesar 0,457 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X₂), Terhadap Kinerja. Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,742 > 2,002$) dengan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dengan Ha diterima, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji statistik F

Uji F secara simultan dipakai untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2212,825	2	1106,413	41,946	.000 ^b
Residual	1503,508	57	26,377		
Total	3716,333	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa F hitung >F tabel ($41,946 > 3.159$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

1. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bumen Redja Abadir Mitsubishi BSD Tangerang, Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁). Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,745 < 2,002$) dengan nilai signifikan dari variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁) sebesar 0,457 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bumen Redja Abadi Mitsubishi BSD Tangerang. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂), Terhadap Kinerja. Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,742 > 2,002$) dengan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dengan Ha diterima, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan variabel disiplin kerja secara dapat diketahui bahwa F hitung >F tabel ($41,946 > 3.159$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian servis pada PT. Bumen Redja Abadi Mitsubishi BSD Tangerang.

Keterbatasan penelitian ini adalah 1. Penelitian ini hanya berfokus pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kariawan. 2. Peneliti hanya memiliki 3 variabel yaitu Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kariawan tetapi masih banyak variabel yang bisa di pakai untuk penelitian berikutnya di PT. Bumen

Redja Abadi. 3. Responden atau orang yang mengisi kuisioner yang diberikan terkadang kurang teliti, ada beberapa responden mengisi kuisioner asal – asalan. Dan saran yang diberikan Disarankan untuk perusahaan agar lebih memperhatikan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar terus ditingkatkan seperti penyediaan alat-alat pelindung diri yang sesuai SNI dan mengganti yang sudah tidak layak dengan yang baru, penyediaan P3K untuk yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja, dan memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja agar lebih aman dan nyaman.

2. Disarankan untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan bagian servis agar lebih disiplin lagi saat bekerja dan mematuhi peraturan-peraturan yg ada di perusahaan dengan cara melakukan pengawasan secara continue agar karyawan lebih disiplin dan taat terhadap peraturan yang ada diperusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penelitian ini dapat berkembang dan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arief, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Darmayani, Satya. (2023). *Penerapan K3 di Lingkungan Kerja: Strategi dan Tantangan*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Ferdinand, A. (2017). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Kusnadi, E. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Industri*. Jakarta: Penerbit Universitas.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, J. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rini, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi dalam konteks Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Prenada Media.
- Tanjung, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Yuliana, A. (2021). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: Perspektif modern*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.