
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENERAPAN (K3) KESELAMATAN KESEHATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI MAKMUR INDAH
INDUSTRI KOTA TANGERANG**

Eka Feby Agustin^{1*}, Arief Budi Santoso²

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang
ekafebyagustin@gmail.com, ariefbudisantoso01@gmail.com

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan penerapan k3 terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Makmur Indah Industri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 400 orang, teknik sampel yang digunakan adalah slovin dengan tingkat signifikansi 10% dan setelah melakukan perhitungan sampel berjumlah 80 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dan angket/kuesioner. Hasil regresi linier berganda menunjukkan $Y = 16,423 + 0,260X_1 + 0,184X_2$ dapat diartikan nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,260 dan nilai koefisien regresi penerapan k3 bernilai positif yaitu 0,184. Uji determinasi di peroleh (*R-Square*) sebesar 0,337 atau 33,7%. Angka ini memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja dan penerapan k3 disimpulkan secara simultan (bersama-sama) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 33,7% terhadap kinerja karyawan (*Y*). Dalam hasil uji parsial (Uji *t*) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,455 > 1,664$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil uji parsial (Uji *t*) pengaruh penerapan k3 terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,057 > 1,664$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji simultan (Uji *F*) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,544 > 3,12$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H_3 diterima yang artinya disiplin kerja dan penerapan k3 secara (bersama-sama) simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Makmur Indah Industri.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Penerapan K3, Disiplin Kerja.

Abstract

*This study aims to determine how much influence work discipline and implementation of K3 have on employee performance, and to determine how much influence compensation and job satisfaction simultaneously have on employee performance at PT Multi Makmur Indah Industri. The population in this study was 400 employees, the sampling technique used was slovin with a significance level of 10% and after calculating the sample, there were 80 respondents. The data collection technique used in this study was the observation method and questionnaire. The results of multiple linear regression showed $Y = 16.423 + 0.260X_1 + 0.184X_2$ can be interpreted as the value of the work discipline regression coefficient is positive, namely 0.260 and the value of the K3 implementation regression coefficient is positive, namely 0.184. The determination test obtained (*R-Square*) of 0.337 or 33.7%. This figure means that the variables of work discipline and implementation of K3 are concluded simultaneously (together) to have a contribution of 33.7% influence on employee performance (*Y*). In the partial test results (*t*-test) the effect of compensation on employee performance shows a value of $T_{count} > T_{table}$ ($5.455 > 1.664$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that work discipline affects employee performance and the results of the partial test (*t*-test) the effect of the implementation of K3 on employee performance shows a value of $T_{count} > T_{table}$ ($5.057 > 1.664$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that job satisfaction affects employee performance. The results of the simultaneous test (*F*-test) show a value of $F_{count} > F_{table}$ ($19.544 > 3.12$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. This states that H_3 is accepted, which means that work discipline and the implementation of K3 simultaneously (together) affect employee performance at PT Multi Makmur*

Indah Industri.

Keywords: *Employee Performance, Implementation of K3, Work Discipline.*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan. Perubahan akan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat dilihat dari semakin pesatnya persaingan global baik dalam maupun luar negeri. Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan maupun pelaku bisnis terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya.

Menurut Afandi (2018: 83 dalam Arsadhia N.N dan Rita Intan Permatasari 2022 : 166) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Disintesis kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorang pegawai di organisasi tertentu sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, yang tercermin dari dimensi: target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas; dengan indikator: hasil kerja, kemampuan, efektif, efisien, kecepatan, ketepatan, dan tanggung jawab.

Faktor pertama yaitu didisiplin kerja. Menurut (Hamali, 2018) mengemukakan bahwa, "Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi pada dari pekerjaan dan perilaku. Faktor kedua yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor Keselamatan dan kesehatan kerja menyatakan bahwa faktor Keselamatan dan kesehatan kerja, menurut stopiah dan etta mamang (2018:324), "mengelola kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu keharusan. Mengelola tempat kerja yang sehat dan aman dan meminimalisir secara maksimal bahaya kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab setiap orang (pimpinan maupun bawahan) dalam organisasi. Namun, tanggung jawab menurut organisatoris terletak pada pimpinan organisasi." Meskipun K3 tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun K3 mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Penelitian lain dilakukan Sihaloho dan Siregar (2019), yang memperoleh hasil bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik K3, maka karyawan akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang dicapai akan maksimal. Bertolak belakang dengan yang dilakukan Wulan (2020), yang memperoleh hasil bahwa K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan PT Multi makmur indah industri daerah Kecamatan Jatiuwung Kota Tangerang. PT Multi makmur indah industri berdiri sejak tahun 1976 dan berpusat di Tangerang. PT. Multi Makmur Indah Industri merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi kaleng kemasan, dalam hal merencanakan, memilih bahan dan memproduksi desain kaleng yang telah dibuat atau ditentukan oleh konsultan atau klien yang telah terprogram dan tersusun rapi struktur kerjanya. Perusahaan ini mengadakan kerjasama dengan berbagai pihak diantaranya perusahaan-perusahaan yang menghasilkan bahan baku yaitu Tinplate untuk memperlancar produksi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah di paparkan terhadap disiplin kerja adalah suatu kesadaran dari individu untuk mau tertib dan sukarela terhadap kewajiban, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku yang ditetapkan oleh

perusahaan. PT Multi makmur indah industri, memiliki kinerja karyawan yang masih jauh dari harapan dan keinginan, tentunya masalah ini dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan di perusahaan. Setiap karyawan pada suatu perusahaan memiliki sifat, kepribadian dan kemampuan kerja yang berbeda-beda. penilaian kinerja karyawan di PT Multi makmur indah industri masih belum konsisten disetiap tahunnya, karena masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ada. Berdasarkan peneliti paparkan terhadap survey beberapa karyawan PT Multi makmur indah industri terdapat beberapa karyawan mengaku bahwa pihaknya belum mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*.

Peningkatan kinerja perusahaan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh karyawan, termasuk kemampuan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan tenaga kerja. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan customer.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah : "Metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivism, 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 merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT MULTI MAKMUR INDAH INDUSTRI yang beralamat di Jl Gatot Subroto Km 5.3, Keroncong, Jatiuwung, Keroncong, Jatiuwung, RT.003/RW.006, Keroncong, Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten, 15134.

Waktu penelitian pada proposal sampai tahap sidang skripsi ini dilaksanakan selama 10 (sepuluh) bulan dimulai dari Oktober 2023 sampai Agustus 2024 dari menunggu acc skripsi hingga pendaftaran sidang. Penelitian ini dilakukan secara bertahap hingga mencukupi kebutuhan data dan informasi yang dibutuhkan dari mulai penyusunan Proposal, Seminar Proposal, Pengumpulan Data, Pengolahan Data, Sidang Skripsi sampai selesai.

Menurut (Sugiyono 2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasi yang digunakan adalah keseluruhan karyawan produksi PT MULTI MAKMUR INDAH INDUSTRI yang berjumlah 400 karyawan.

Menurut Silaen (2018: 87) "Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamatai karakteristiknya". Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan probability sampling.

Maka berdasarkan rumus tersebut n yang didapatkan adalah 80 lalu dibulatkan menjadi 80, sehingga pada penelitian ini setidaknya jumlah sampel sekurang-kurangnya adalah 80 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Berdasarkan uji K-S yang dilihat dari hasil perhitungan nilai sig. > 0,05 maka data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji K-S adalah sebagai berikut

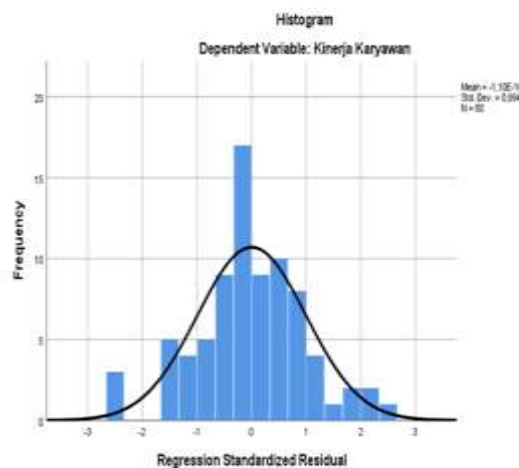
:

Tabel 1. Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,19785582
Most Extreme Differences	Absolute	0,054
	Positive	0,046
	Negative	-0,054
Test Statistic		0,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : diolah Peneliti (2024)

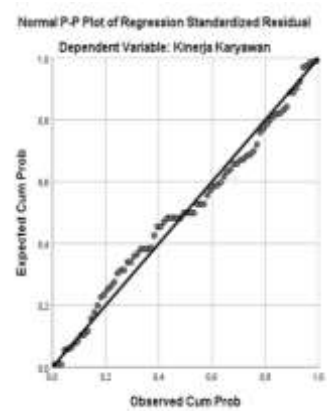
Berdasarkan perhitungan menggunakan *kolmogorov smirnov* suatu data penelitian dikatakan normal pada saat nilai asymp > 0,05. Dari tabel diatas nilai asymp 0,200 > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data dalam peneltiain ini bersifat normal. Adapun jika uji dilakukan dengan histogram maka mendapatkan hasil sebagai berikut :



Gambar 1. Histogram Normalitas

Kesimpulan dari gambar tersebut yaitu data terdistribusi normal. Karena histogram berbentuk seperti lonceng sempurna dan tidak menceng ke kanan maupun ke kiri.

Kemudian jika dilihat dari grafik *probability plot* maka didapat gambar sebagai berikut :



Gambar 2. P-Plot Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis diagonal dan menyebar tidak jauh dari garis tersebut. Sehingga, dapat dikatakan penyebaran normal.

Uji Multikolinieritas

Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10,00, nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10,00.

Tabel 2. Nilai VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,690	1,448
X2	,690	1,448

Sumber : diolah Peneliti (2024)

Dari tabel diatas terlihat nilai VIF untuk variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah 1,44 < 10,00. Dapat disimpulkan bahwa data dalam peneltian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

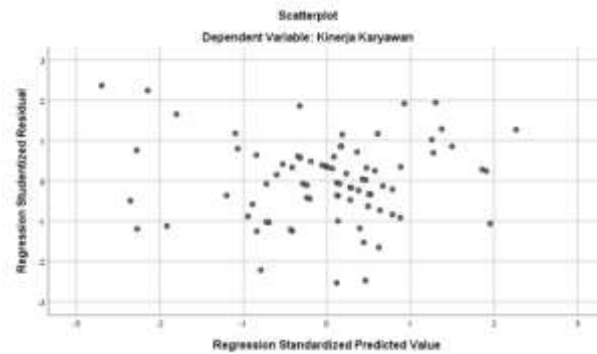
Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Glejser Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,848	,738		2,504	0,003
1 X1	,020	,029	,142	,687	,238
X2	-,045	,030	-,310	1,500	,829

Sumber ; diolah peneliti (2024).

Pada tabel diatas terligat semua variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05. Yang artinya, data penelitian ini tidak memiliki heterosketisitas.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari grafik diatas dapat dilihat titik-titik penyebaran data menyebar tidak beraturan atau tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan dibawah sumbu 0. Dengan demikian, penyebaran data dianggap tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji *Durbin Watson* Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,580 ^a	0,337	0,319	3,23912	2,035

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Dilihat dalam tabel 4 nilai *Durbin Watson* sebesar 2,035 artinya, dalam peneltiain ini tidak terdapat autokorelasi dan dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,015	2,028		9,868	,000
X1	0,379	0,070	0,526	5,455	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti (2024)

$$Y = 20,015 + 0,379X1$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijabarkan penjelasan sebagai berikut :

Nilai (a) atau konstanta sebesar 20,015, artinya bila nilai disiplin kerja (X1) dianggap konstan atau tidak berkontribusi maka kinerja karyawan (Y) sebesar 20,015.

Variabel independen disiplin kerja (X1): 0,379, artinya koefisien variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y), dimana setiap peningkatan disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) di PT Multi Makmur Indah Industri sebesar 0,379.

Tabel 7. Regresi Linear Sederhana Penerapan K3 (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,141	2,354		8,130	0,000
X2	0,309	0,061	0,497	5,057	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti (2024)

$$Y = 19,141 + 0,309X2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijabarkan penjelasan sebagai berikut :

Nilai (a) atau konstanta sebesar 19,141, artinya bila nilai penerapan k3 (X2) dianggap konstan atau tidak berkontribusi maka kinerja karyawan (Y) sebesar 19,141.

Variabel independen penerapan K3 (X2) : 0,309, artinya koefisien variabel penerapan K3 (X2) bernilai positif dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y), dimana setiap peningkatan penerapan K3 (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) di PT Multi Makmur Indah Industri sebesar 0,349.

Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisa pengaruh setiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Penerapan K3 (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Penerapan K3 (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,423	2,378		6,907	0,000
X1	0,260	0,081	0,361	3,229	0,002
X2	0,184	0,069	0,296	2,652	0,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : diolah Peneliti (2024).

$$Y = 16,423 + 0,260X1 + 0,184X2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijabarkan penjelasan sebagai berikut :

Nilai (a) ataupun konstanta sebesar 16,423, artinya bila nilai (X1) disiplin kerja, (X2) penerapan K3 dianggap konstan ataupun tidak berkontribusi maka kinerja karyawan (Y) sebesar 16,423.

Variabel independen disiplin kerja (X1): 0,260, artinya koefisien variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y), di mana setiap peningkatan disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan mengalami peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) di PT Multi Makmur Indah Industri sebesar 0,260 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan dan tidak serta berkontribusi.

Variabel independen penerapan K3 (X2): 0,184, artinya koefisien variabel penerapan K3 (X2) bernilai positif dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y), yang mana tiap peningkatan penerapan K3 (X2) sebesar 1 satuan maka akan menjadikan nilai kinerja karyawan (Y) di PT Multi Makmur Indah Industri meningkat sebesar 0,184 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan dan tidak serta berkontribusi.

Uji Determinasi**Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Disiplin Kerja (X1)**

Variabel	R Square
Disiplin Kerja (X ₁)	0,276

Tabel 10. Tabel Uji Determinasi Penerapan K3 (X2)

Variabel	R Square
Penerapan K3 (X ₂)	0,247

Tabel 11. Uji Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Penerapan K3 (X2)

Variabel	R Square
X1 dan X2 terhadap Y	0,337

Sumber : diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 9 sampai 11 terlihat bahwa koefisien determinasi untuk X1 sebesar 27.6% untuk X2 24.7% dan untuk Disiplin kerja (X1) dan Penerapan k3 (X2) sebesar 0,337. Artinya sebesar 33,7% data disiplin kerja dan penerapan K3 dalam penelitian ini sudah menjelaskan Kinerja karyawan PT Multi Makmur Indah Industri. Sedangkan 66,3% lainnya dijelaskan oleh faktor yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Parsial (t)**Tabel 12. Uji Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,015	2,028		9,868	,000
X1	0,379	0,070	,526	5,455	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Dari hasil pengujian hipotesis diatas koefisien regresi disiplin kerja (X1) memiliki nilai t hitung 5,455 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t hitung 5,455 > t tabel 1,66 dan pengujian ini menunjukkan bahwasanya hipotesis nol ditolak sedangkan hipotesis a diterima. Diperoleh kesimpulan bahwasanya variabel disiplin kerja (X1) secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT Multi Makmur Indah Industri.

Tabel 13. Uji Parsial Penerapan k3 (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,141	2,354		8,130	0,000
X2	0,349	0,061	0,497	5,057	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Dilansir pada output pengujian hipotesis diatas koefisien regresi (X2) penerapan K3 memiliki nilai t hitung 5,057 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t hitung 5,057 > t tabel 1,66 dan pengujian ini dinyatakan bahwasanya hipotesis nol ditolak dan hipotesis a diterima. Sehingga memiliki kesimpulan bahwasanya variabel penerapan K3 (X2) secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT Multi Makmur Indah Industri Industri.

Uji Simultan (F)**Tabel 14. Hasil Uji Simultan ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	410,111	2	205,056	19,544	,000 ^b
Residual	807,876	77	10,492		
Total	1217,988	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dilansir dari tabel 14 terlihat bahwasanya nilai signifikansi uji simultan adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai f hitung $> f$ tabel ($19,544 > 3,12$). Maka diperoleh kesimpulan bahwasanya berdasarkan uji simultan yang dihitung dengan bantuan SPSS disiplin kerja (X1) dan penerapan K3 (X2) secara keseluruhan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Multi Makmur Indah Industri.

Pembahasan**Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Melalui riset ini, output uji regresi linier mengungkapkan persamaan regresi $Y = 20,015 + 0,379X_1$, yang diartikan setiap peningkatan satu unit pada variabel disiplin kerja (X₁) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,379 unit. Nilai konstanta sebesar 20,015 menunjukkan bahwasanya jika disiplin kerja (X₁) bernilai nol, kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 20,015. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,917 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,841 menunjukkan bahwasanya 84,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat diperjelas oleh disiplin kerja, sementara 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwasanya nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 5,455, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,664, dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset ini linear dengan output riset oleh Vidia Aulia dan Trianasari (2021), Uswatun Chassanah (2023), serta Muhammad Iqbal Syahputra dan Anton Budi Santoso (2023), yang juga menemukan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penerapan K3 (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut riset, output uji regresi linier memperlihatkan persamaan regresi $Y = 19,141 + 0,309X_2$. Ini artinya bahwasanya setiap peningkatan satu unit pada variabel penerapan K3 (X₂) menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,309 unit. Koefisien regresi sebesar 0,309 menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari penerapan K3 terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai t hitung sebesar 5,057 yang lebih besar dari t tabel 1,664, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwasanya penerapan K3 mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset ini linear dengan output riset oleh Nining Wahyuni, Bambang Suyadi & Wiwin Hartanto (2018), yang menemukan bahwasanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, output riset juga konsisten dengan riset oleh Midian Pratama Marbun, Lenita Waty, dan Francis M. Hutabarat (2023), yang menunjukkan bahwasanya K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya penerapan K3 yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Penerapan K3 (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja dan penerapan K3 bersamaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multi Makmur Indah Industri. Output analisis regresi linier menunjukkan persamaan regresi $Y = 16,423 + 0,260X_1 + 0,184X_2$, di mana Y ialah kinerja karyawan, X_1 adalah disiplin kerja, dan X_2 adalah penerapan K3. Koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,260, yang menunjukkan bahwasanya setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,260 unit. Sementara itu, koefisien regresi untuk penerapan K3 adalah 0,184, yang menunjukkan bahwasanya setiap peningkatan satu unit pada penerapan K3 dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,184 unit.

Koefisien determinasi sebesar 33,7% menunjukkan bahwasanya sekitar 33,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dipaparkan oleh disiplin kerja dan penerapan K3. Sisa 66,3% mendapat pengaruh oleh factor lainnya yang tidak termasuk dalam model ini.

Output uji hipotesis simultan mempergunakan Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 19,544, yang lebih besar dari F tabel 3,12, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwasanya secara simultan, disiplin kerja dan penerapan K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset ini sejalan dengan temuan oleh Nining Wahyuni, Bambang Suyadi & Wiwin Hartanto (2018), yang menunjukkan bahwasanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tidak hanya itu, output ini juga konsisten dengan output riset oleh Midian Pratama Marbun, Lenita Waty, dan Francis M. Hutabarat (2023), yang menegaskan bahwasanya disiplin kerja dan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. **Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) :** Disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan melalui output uji regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 20,015 + 0,379X_1$. Nilai konstanta sebesar 20,015 memperlihatkan bahwasanya jika Disiplin Kerja (X_1) bernilai nol ataupun tidak mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada nilai 20,015. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,379, dengan nilai t hitung 5,455 yang lebih besar dari t tabel 1,664, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwasanya Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. **Pengaruh Penerapan K3 (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):** Penerapan K3 juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti melalui persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,141 + 0,309X_2$, dengan nilai konstanta sebesar 19,141. Ini berarti bahwasanya jika Penerapan K3 (X_2) bernilai nol ataupun tidak meningkat, Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada nilai 19,141. Koefisien regresi sebesar 0,309 menunjukkan bahwasanya setiap peningkatan satu satuan pada Penerapan K3 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,309. Dengan nilai t hitung 5,057 yang lebih besar dari t tabel 1,664, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwasanya Penerapan K3 (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Penerapan K3 (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):** Disiplin kerja dan penerapan K3 secara bersamaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multi Makmur Indah Industri. Ini terbukti melalui persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,423 + 0,260X_1 + 0,184X_2$, dengan koefisien determinasi sebesar 33,7%. Nilai konstanta sebesar 16,423 menunjukkan bahwasanya peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,260 satuan, dan peningkatan satu satuan pada Penerapan K3 (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,184 satuan. Output uji hipotesis simultan mempergunakan Uji F memperlihatkan bahwasanya f hitung sebesar 19,544 lebih besar dari f tabel 3,12, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G. N., and Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta Performance influenced in individual characteristics and organizations and private employee leadership styles. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 237–245.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ainnisya, R. N., and Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140. Retrieved from <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503>
- Andriani, R., Hastuti, D., and Gunawan, D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta*. Retrieved from https://www.academia.edu/84305559/Pengaruh_Lingkungan_Kerja_dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_PT_Intisel_Prodaktifakom_Jakarta
- Aprilliani, C. (2022). 5 Peran Kesehatan dan Keselamatan dalam Ilmu K3. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*, 8. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Firdaus_Firdaus17/publication/359257167_KESELAMATAN_DAN_KESEHATAN_KERJA_K3_PT_GLOBAL_EKSEKUTIF_TEKNOLOGI/links/648549fcb3dfd73b7779bea9/KESELAMATAN-DAN-KESEHATAN-KERJA-K3-PT-GLOBAL-EKSEKUTIF-TEKNOLOGI.pdf#page=17
- Arianto, T.,], and Tigor, R. H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karawan Bagian Operator Pada PT. Anmer Gasindo Prima. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JPMB)*, 10(2), 58–64. Retrieved from <http://www.e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/download/328/318>
- Arifin, M., and Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2, 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Aulia, V., and Trianasari, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4, 21. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batjo, N., and Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Budiarti, I., Wahab, D. A., and Soedarso, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

- Ernawaty, S., and Primanto, A. B. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(16), 56–57. Retrieved from www.fe.unisma.ac.id
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, and Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Firmansyah, A. M., and Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., and Wahyuni, N. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/download/4739/4129>
- Hamali, A. Y. S. . (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. CAPS (Center for Academic Publishing Service)*. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Penerbit Qiara Media.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kes*. Qiara Media.
- Hutagalung, A. O., and Ikatrinasari, F. Z. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT. Nitrasanata Dharma di Jakarta (Studi kasus pada rumah sakit mata Jakarta Eye Center). *Inkofar*, 1(1), 79–90.
- Irawan, A., and Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, fasilitas kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kineija Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18–23. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22876>
- Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder PT. X Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1), 53–60. Retrieved from <https://www.terbitan.sasanti.or.id/index.php/jda/article/viewFile/67/82>
- Istijanto, M. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber DayaManusia (teori dan praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kristanti, D., and Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Marbun, M. P., Waty, L., and Hutabarat, F. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tanua Independent Maju Sejahtera. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 3(5), 631–640. Retrieved from <https://www.publish.ojs->

- indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/download/1893/1018
- Muna, N., and Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130. Retrieved from <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/652/385>
- Nurdin, M. A., Erislan, E., and Ramli, S. (2023). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BBIC BERCA CABLES di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 7(2), 120–130. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v7i2.2983>
- Prabowo, Hadi, C., and Widodo. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. (2019). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Elex Media Komputindo.
- Sihaloho, R. D., and Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. Retrieved from <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/download/413/406>
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, S., and Etta, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Supomo, R., and Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syahputra, M. I., and Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan CV. Heaven Sentosa. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1166–1173. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.964>
- Uswatun Chassanah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>
- Wahyuni, N., Suyadi, B., and Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan*

- Ilmu Sosial*, 12(1), 99. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., and Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. Retrieved from <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/download/532/356>
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 8(1), 1–8.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., and Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.