

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),  
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASIA CITRA  
INDUSTRIES TANAH PUTIH, ROKAN HILIR**

**Oleh :  
Viny Amelia.S  
Pembimbing : Marzolina dan Haryeti**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
Email : [vinyamelia@yahoo.co.id](mailto:vinyamelia@yahoo.co.id)*

*The Effect Of Occupational Safety and Health, Discipline of work, and Work  
Environment on Employees Performance at PT. Asia Citra Industries  
Rokan Hilir*

**ABSTRACT**

*The research was conducted in the PT. Asia Citra Industries Rokan Hilir. This study aims to determine how the influence of Occupational Safety and Health, Discipline of work, and Work Environment on Employee Performance at PT. Asia Citra Industries Rokan Hilir. The sample in this study is 258 person. The method of analysis used in this study is regression analysis using SPSS version 21.0. The results showed that the variables occupational safety and health, Discipline of work, and work environment simultane have a significant effect on employee performance. Furthermore, based on t test results, it can be seen that t test results for occupational safety and health variables significantly on employee performance which  $t_{count} > t_{tabel}$ , t test for the variable discipline of work significantly to employee performance  $t_{count} > t_{table}$  and the t test For variable work environment also has a significant effect on employee performance  $t_{count} > t_{table}$ . The influenced variable of occupational safety and health, discipline of work, and work environment of employee performance by 51,6% and the remaining 48,4% is influenced by other factors not examined in this research. Effect of occupational safety and health has a positive and significant to employee performance. Discipline of work effect has a positive and significant to employee performance. Work environment effect has a positive and significant to employee performance. Occupational safety and health, discipline of work, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords : Occupational Safety and Health, Discipline of work, Work Environment and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang

hendak dicapai. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan-tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang mendukung proses pencapaian tujuan yang efektif

dan efisien, dan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam setiap proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah asset yang penting bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas serta kelangsungan hidup suatu perusahaan agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik.

Seperti yang dikemukakan oleh **Handoko (2008:11)**, sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas serta usaha mereka kepada organisasi. Apabila sumber daya manusia yang ada diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan hakikat dan martabat yang perusahaan miliki maka perusahaan akan terbantu dalam pencapaian tujuannya.

PT.Asia Citra Industries awalnya bernama PT.Arjuna Perdana Mahkota *Plywood* pada tahun 1986. Pada tahun 2004 PT.Arjuna Perdana Mahkota *Plywood* dan pada tahun 2015 ditetapkan menjadi PT.Asia Citra Industries. PT.Asia Citra Industries merupakan perusahaan industri yang memproduksi kayu lapis (*plywood*) yang bertempat di Tanah Putih Tanjung Melawan Rokan Hilir. Kegiatan perusahaan serta penempatan karyawan bagian produksi sudah disesuaikan dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan seperti bagian umum, bagian rotary, pengeleman, dempul dan lain-lain. PT. Asia Citra Industries memiliki visi yaitu menjadi perusahaan industri kayu lapis yang terbaik dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global dengan dukungan manajemen profesional. Untuk mencapai visi itu

maka PT. Asia Citra Industries membutuhkan tenaga kerja yang handal sehingga pada karyawan bagian produksi memperkerjakan karyawan dalam jumlah yang cukup banyak.

Menurut **Mangkunegara (2009:9)** kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Ryska (2013:72)** menyatakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. **Heidjrahman, Kusuma (2010:4)** menyatakan bahwa pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa masih banyaknya karyawan yang mengeluhkan kurangnya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sehingga mempengaruhi kinerja bagi karyawan.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja. **Suardi Yakub (2014:13)** menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Masalah disiplin kerja yang umum

ditimbulkan oleh karyawan pada observasi awal yaitu karyawan masih sering melalaikan tugas atau menunda-nunda sehingga target produksi sering terlambata atau tidak tercapai.

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Menurut **Nitisemito (2006:108)** untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, dan warna.

**Sutrisno (2009:118)** juga mengungkapkan bahwa yang mengindikasikan lingkungan kerja yang baik adalah, tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja`Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan dalam periode tertentu.

Pendapat lain dikemukakan **Mangkuprawira (2007:153)** kinerja

adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut **Suyadi (2008:77)** kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing kelompok dan individu, dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan secara legal (resmi), dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada umumnya dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja mengacu pada perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Terdapat 6 indikator yang mempengaruhi kinerja menurut **Bernardin (2006:260)** yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian dan Komitmen organisasi.

### 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil kerja dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut **Hasibuan (2006:206)** merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan

untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Menurut **Suma'mur (2009:7)** indikator K3 adalah Alat-alat perlindungan kerja, Ruang kerja yang aman, Penggunaan mesin-mesin, Penciptaan ruang kerja yang sehat dan Tingkat penerangan diruang kerja.

### 3. Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2011:193)** disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut **Davis (2007)** indikator dari disiplin adalah Kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja dan Tanggung jawab.

### 4. Lingkungan Kerja

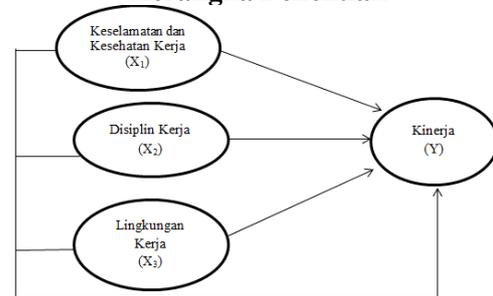
Menurut **Sunyoto (2013:43)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Nitisemito (2013:97)** yaitu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan serta dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC) dan lainnya.

#### Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja menurut **Sunyoto (2013:44-47)** adalah Hubungan karyawan, Kebisingan, Peraturan kerja, Penerangan, Sirkulasi udara dan Keamanan.

## Kerangka Penelitian

**Gambar 1.**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber : *Data Olahan, 2016*

## Hipotesis

Hipotesis atau dugaan sementara yang dapat diambil terhadap hasil penelitian adalah:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Asia Citra Industries
2. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Asia Citra Industries
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Asia Citra Industries
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Asia Citra Industries

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Asia Citra Industries Rokan Hilir yang beralamat di Desa Melayu Besar, Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan yang dimulai dari persiapan hingga penyusunan laporan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap diPT.

AsiaCitra Industries yang pada akhir tahun 2015 berjumlah 727orang. Karena jumlah populasi yang banyak, maka digunakan metode random sampling untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini. Sehingga diketahui jumlah sampel yang digunakan adalah 258orang. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

### **Metode Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mengukur kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap indikator yang dikonfirmasi kepada mereka. Untuk mengukur secara pasti nilai skor tiap indikator maka digunakan skala penelitian sebagai berikut:

#### **Pengujian Data**

##### **Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pernyataan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian.

##### **Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2011:354), Realibilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama berulang-ulang akan menghasilkan data yang relative sama.

#### **Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan

seperti yang dikutip Sugiyono (2010:277), yaitu:

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

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi  $X_1, X_2, X_3$  Terhadap Y, digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 samapai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besarnya  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bias menjelaskan variabel terikat.

#### **Uji Simultan (Uji F)**

Membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu apabila F hitung > F tabel berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tetapi apabila F hitung < F tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### **Uji Parsial**

Membandingkan T hitung dengan T tabel, jika T hitung > T tabel berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Dan apabila T hitung < T tabel berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut adalah:

- 1) Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas nilai signifikansi 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.
- 2) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya jika varians variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut heteroskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.
- 3) Uji Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multi kolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:
  - a.  $VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinearitas
  - b. Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- 4) Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*distribution term-ed*) pada periode dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya problem autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson. Untuk menentukan nilai *dL* (*durbin lower*) dan (*durbin upper*) dengan melihat tabel Durbin – Watson, pada  $\alpha = 5\%$  dan  $k = 2$  (nilai  $K$  menunjukkan nilai variabel bebas) dimana  $n$  merupakan jumlah responden.

### Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah:

- 1) Kinerja (Y) adalah hasil kerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab.
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

- 3) Disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja.
- 4) Lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Jenis Kelamin Responden

Hasil pengelompokan karyawan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	142	55,03
Perempuan	116	44,97
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambaran distribusi responden menurut jenis kelamin diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja sebagian besarnya adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan karena dalam proses pengerjaan di bagian produksi lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki yang memiliki kekuatan fisik lebih kuat dibandingkan perempuan, sedangkan tenaga kerja perempuan lebih

diperlukan dalam proses produksi seperti pengepakan (output).

### Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan PT. Asia Citra Industries dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Masa kerja juga menentukan seberapa besar pengalaman yang dapat diperoleh karyawan selama bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga dapat diketahui kualitas dan kuantitas karyawan tersebut.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	92	35,66
2-4	51	19,77
5-7	93	36,05
7-10	15	5,81
>10	7	2,71
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2016

### Usia Responden

Berikut ini responden berdasarkan umur:

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Umur**

Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
25	54	20,93
26-30	91	35,27
31-40	97	37,60
41-50	10	3,87
>50	6	2,33
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2016

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT.

Asia Citra Industries berumur 26-30 tahun dan 31-40 tahun masih memiliki semangat tinggi dalam bekerja, memiliki fisik yang kuat, memiliki keterampilan dalam bekerja sehingga diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.

### Pengujian Data Validitas

Suatu kuisisioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner tersebut konsisten. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% untuk uji 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid.

Nilai  $r$  hitung dalam uji ini adalah *person correlation* antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan:  $N-2=258-2= 256 = 0,122$ . Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai korelasi sebagai berikut:

- 1) Kinerja memiliki 6 item pernyataan dengan hasil valid.
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki 6 item pernyataan dengan hasil valid.
- 3) Disiplin kerja memiliki 6 item pernyataan dengan hasil valid.
- 4) Lingkungan kerja memiliki 6 item pernyataan dengan hasil valid.

Dari hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung seluruh pernyataan berdasarkan indikator yang telah diuji  $> 0,122$ , artinya adalah bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan valid.

### Reliabilitas

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja	0,744	0,60	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,803	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,841	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,755	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing – masing diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diuji reliabel.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat dan menguji Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Citra Industries dengan menggunakan SPSS versi 21.0.

**Tabel 5**  
**Hasil Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.576	1.057		.545	.586
1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.213	.043	.232	4.922	.000
Disiplin Kerja	.524	.039	.586	13.396	.000
Lingkungan Kerja	.236	.045	.249	5.286	.000

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

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

$$Y = 0,576 + 0,213 X_1 + 0,524 X_2 + 0,236 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,576. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 0,576.
2. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,213. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,213 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,524. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,524 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,236. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,236 dengan asumsi variabel lain tetap.

5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 6**  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 <sup>a</sup>	.516	.511	2.49592	1.855

Sumber : Data Olahan, 2016

Diketahui nilai R Square sebesar 0,516. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama.

**Tabel 7**  
Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1688.715	3	562.905	90.359	.000 <sup>b</sup>
Residual	1582.325	254	6.230		
Total	3271.040	257			

Sumber : Data Olahan, 2016

Diketahui F hitung sebesar 90,359 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - K - 1 ; K \\ &= 258 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 254 ; 3 \\ &= 2,640 \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui F hitung (90,359) > F tabel (2,640) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
(Constant)	.576	1.057		.545	.586
1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.213	.043	.232	4.922	.000
Disiplin Kerja	.524	.039	.586	13.396	.000
Lingkungan Kerja	.236	.045	.249	5.286	.000

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - K - 1 : \alpha / 2$$

$$\begin{aligned} &= 258 - 3 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 254 : 0,025 \\ &= 1,969 \end{aligned}$$

1. Keselamatan dan kesehatan kerja. Diketahui t hitung (4,922) > t tabel (1,969) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Disiplin kerja. Diketahui t hitung (13,396) > t tabel (1,969) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Lingkungan kerja. Diketahui t hitung (5,286) > t tabel (1,969) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Asumsi Klasik Normalitas

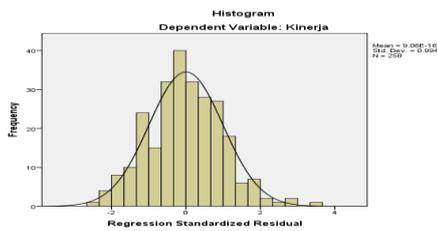
Untuk mendeteksi normalitas data adalah dengan uji Kolmogorov - Smirnov. Apabila nilai *Asymp.Sig* > 0,05 berarti data berdistribusi normal.

**Tabel 9**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		258
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	248.131.116
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.029
	Negative	-.029
Kolmogorov-Smirnov Z		.464
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983

Sumber : Data Olahan, 2016

**Gambar 1**  
**Histogram Dependen Variabel (Kinerja)**



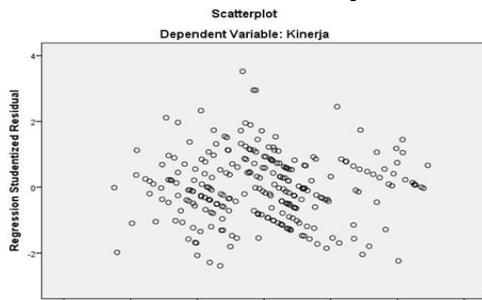
Sumber : Data Olahan, 2016

Dari gambar diatas terlihat bahwa distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, Histogram diatas terlihat data membentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yaitu distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Dan berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,983 > 0,05$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda.

Gambar 2  
Grafik Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan uji glejser diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,587$ ;  $0,991$  dan  $0,634 > 0,05$ . Dapat

diartikan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### Uji Multikolinearitas

Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ , dan mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Tabel 10  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.859	1.164
	Disiplin Kerja	.996	1.004
	Lingkungan Kerja	.862	1.161

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 10 perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW).

Tabel 11  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 <sup>a</sup>	.516	.511	2.49592	1.855

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai  $d_{hitung}$  (Durbin Watson) sebesar 1,855. Nilai ini terletak antara  $du$  dan  $4-du = 1,809 < 1,855 < 2,191$ . Dapat diartikan tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variable Keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asia Citra Industries. Hipotesis diterima karena dari hasil persamaan regresi yang menghasilkan F hitung  $(90,359) > F$  tabel  $(2,640)$  dengan Sig.  $(0,000) < 0,05$ . Artinya adalah variable independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang ditetapkan atau diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan teori **Hasibuan (2006:206)** yang mengatakan bahwa, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Sedangkan **Siagian**

**(2013:305)** menyatakan disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja. Dan **Sunyoto (2013:44-47)** menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

### **Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Citra Industries. Hal ini terlihat dari regresi menghasilkan t hitung sebesar 1,438 dengan signifikan 0,013. Karena uji t membuktikan t hitung  $(4,922) < t$  table  $(1,969)$  dan Sig.  $(0,00) < 0,05$ . Artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian **Hasanah (2014)** yang mengatakan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan**

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Citra Industries karena uji t membuktikan t hitung  $(13,396) > t$  tabel  $(1,969)$  dan Sig.  $(0,000)$ . Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil

penelitian **Nurlelawati (2015)** yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Citra Industries karena uji t membuktikan t hitung  $(5,286) > t$  tabel  $(1,969)$  dan  $\text{Sig.}(0,000) < 0,005$ . Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini didukung hasil penelitian **Supriyatno (2007)** yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan berbagai pengujian dan analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Citra Industries sebagai berikut:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Citra Industries. Ini berarti semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
- 2) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Asia Citra Industries.

- 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Citra Industries.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Citra Industries.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan pada PT. Asia Citra Industries masih perlu ditingkatkan, karena masih banyak karyawan yang belum memanfaatkan waktu bekerja secara efektif dan sering menunda-nunda pekerjaannya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Sehingga karyawan dapat menggunakan waktu bekerjanya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan bias tercapai. Karena dengan pengerjaan yang efektif dan efisien maka akan berdampak juga untuk keuntungan perusahaan
- 2) Dalam meningkatkan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan ke objektifan dalam K3 bagi karyawan serta harus dilakukan pemeriksaan secara rutin, sehingga karyawan dapat berdiskusi dengan atasan mengenai permasalahan atau hal-hal yang dibutuhkannya dan yang dialami karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
- 3) Dalam meningkatkan disiplin kerja sebaiknya perusahaan ataupun atasan memperhatikan

instruksi-instruksi yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mematuhi instruksi yang diberikan dan mempunyai tanggung jawab serta mempunyai kesadaran tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 4) Dalam meningkatkan semangat kinerja karyawan pasti dilihat dari lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri, dimana sebaiknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan pekerjaan karyawan berjalan secara efektif. tidak membuat karyawan menjadi malas – malasan dalam bekerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Davis, 2007. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Rivisi. CV. Haji Mas Agung. : Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF, Sahara
- Hasanah, Nurlela. 2014. Pengaruh
- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusuma, Heidjrahman, R dan Suad Husan. 2010. Penerapan K3 Dalam Perusahaan, Yogyakarta : SPGLB Negeri.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB. Sjafriz & A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta
- Nurlelawati. 2015. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Sawit Riau Makmur Kabupaten Rokan Hilir, Universitas Riau, Pekanbaru
- Ryska, Rahman. 2013 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Manunggal Jaya Boyolali, Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Suardi, Yakub. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Balikpapan. Vol 9, No 1, Februari.

- Sugiyono. 2013. Metode Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P.K. 2009. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). CV.Sagung Seto, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta
- Supriyatno, Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 2. No.1 Desember 2007:23-34
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana: Jakarta
- UU Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja