

PENGARUH PENGAWASAN, DISIPLIN DAN KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA AGRO SEJATI KECAMATAN SIMPANG KANAN, KABUPATEN ROKAN HILIR

Mulyadi¹⁾, Nuryanti²⁾, Rosnelly Roesdi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email : mulyadi17.preneur@gmail.com

The Influence Of Supervision, Discipline And Occupational Safety & Health (K3) On Employee Performance Of PT. Citra Agro Sejati, Simpang Kanan District, Rokan Hilir Regency

ABSTRACT

This study aims to analyze "The Effect of Supervision, Discipline and Occupational Safety & Health (K3) on Employee Performance of PT. Citra Agro Sejati, Simpang Kanan Subdistrict, Rokan Hilir Regency "with 44 respondents in the processing division. Data analysis used multiple linear regression analysis method with the help of SPSS (Statistical Package of Social Science) version 20. Based on the hypothesis testing conducted, the results showed that supervision had a significant effect on performance, discipline had a significant effect on performance, and occupational safety & health had a significant effect on performance. Supervision, Discipline and Occupational Safety & Health (K3) have a significant effect on performance.

Keywords : Supervision, Discipline, Occupational Safety & Health (K3), Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang sedang berkembang mengakibatkan terjadinya persaingan bisnis yang ketat. Persaingan yang ketat menuntut adanya usaha dari perusahaan untuk dapat bertahan, dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Straub dan Attner dalam (Kusuma, 2016) manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi

karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi, tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (hasibuan, 2009). Hal inilah yang mendorong perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi seperti agar mampu memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas secara optimal.

PT. Citra Agro Sejati adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan minyak kelapa sawit,

dengan hasil produksi *Crude Palm Oil* (CPO), kernel dan cangkang. Dalam proses produksi, perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tugas karyawan dapat dilihat pada tabel karyawan dibawah ini:

Tabel 1. Klasifikasi Pekerjaan Karyawan PT. Citra Agro Sejati

No	Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Pemeliharaan	12
2	Pengolahan	44
3	Labor	6
4	Sortasi	9
5	Operator	3
6	Security	10
7	Administrasi/Kantor	16
Jumlah		100

Sumber: Data PT. Citra Agro Sejati 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pembagian tugas karyawan, dimana yang menjadi objek penelitian adalah karyawan bagian pengolahan dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang. Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan cepat, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang telah ditentukan, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan suatu tugas yang telah ditentukan oleh

perusahaan. berikut ini adalah tabel Data Target, Realisasi dan Produktivitas Karyawan PT. Citra Agro Sejati Tahun 2014-2018 yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Data Target, Realisasi dan Produktivitas Karyawan PT. Citra Agro Sejati Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah karyawan	Target produksi/ton	Realisasi produksi/ton	Produktivitas (ton/orang/tahun)	Persentase realisasi target produksi (%)
2014	44	72.000	63.134	1.434	87.68
2015	42	65.000	60.983	1.451	93.82
2016	41	65.000	58.531	1.427	90.04
2017	45	65.000	56.975	1.266	87.65
2018	44	65.000	56.398	1.281	86.76

Sumber: Data PT. Citra Agro Sejati Tahun 2014-2018

Menurut tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi kerja karyawan tidak pernah mencapai target selama tahun 2014-2018, bahkan terkadang realisasi jauh dibawah target yang telah ditentukan. Pada tahun 2014 target produksi 72.000 dengan realisasi sebesar 63.134 atau 87.68%. tahun 2015 target produksi sebesar 65.000 dengan realisasi 60.983 atau 93.82%. tahun 2016 target realisasi sebesar 65.000 dengan realisasi 58.531 atau 90.04%. tahun 2017 target produksi sebesar 65.000 dengan realisasi 56.975 atau 87.65% dan tahun 2018 target produksi sebesar 65.000 dengan realisasi sebesar 56.398 atau 86.76%. Berdasarkan uraian tersebut dapat diindikasikan bahwa kurang optimalnya kinerja karyawan, sehingga proses produksi tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Handoko (2012:359) mengatakan pengawasan dan disiplin kerja yang baik mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap

kinerja karyawan. Dengan begitu untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diperlukan pengawasan dan disiplin kerja yang baik. Pengawasan kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya perusahaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki (Lubis, 2015:154). Pengawasan kerja sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil, sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis pada perusahaan, masih terlihat masalah dimana pengawasan pada karyawan bagian produksi belum berjalan efektif. Misalnya pada saat karyawan bekerja mandor tidak terjun langsung untuk mengawasi proses produksi dan tidak menegur karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri. Pada saat terjadinya kecelakaan kerja barulah mandor tersebut datang untuk melihat kondisi yang terjadi di lapangan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2010:199). Karyawan yang melakukan pelanggaran pada saat

bekerja masih terlihat banyak yang tidak menggunakan alat pelindung kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Dalam penggunaan mesin-mesin masih ada karyawan yang tidak menggunakannya sesuai prosedur sesuai arahan perusahaan dalam penggunaan mesin-mesin tersebut. Berikut ini daftar jumlah pelanggaran karyawan bagian produksi tahun 2014-2018 sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah Pelanggaran Karyawan Bagian Produksi Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Pelanggaran		Total
		Jumlah Karyawan Yang Tidak Menggunakan Alat Pelindung Diri	Jumlah Karyawan Yang Tidak Menggunakan Mesin Produksi Sesuai Prosedur	
2014	44	9	4	13
2015	42	10	7	17
2016	41	12	6	18
2017	45	8	7	15
2018	44	11	9	20

Sumber: PT. Citra Agro Sejati Tahun 2014-2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat pelanggaran kerja yang paling banyak terjadi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 20 orang. Hal ini terjadi karena kurangnya disiplin kerja dari karyawan yang tidak mematuhi peraturan mengenai penggunaan alat pelindung diri dan menggunakan mesin produksi sesuai prosedur, Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin

keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja, sebab dengan terjaminnya keamanan dan kesehatan kerja karyawan dapat bekerja secara aman dan nyaman, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Suma'mur (2009) mengatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja dapat membantu peningkatan produksi.

Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan kondisi kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan kerja. Menurut Mangkunegara (2009) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja yang pada khususnya dan pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Berikut ini dapat dilihat kecelakaan kerja yang terjadi pada pt citra agro sejati:

Tabel 4. Angka Kecelakaan Kerja di PT. Citra Agro Sejati Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan Kerja			Jumlah
		Berat	Sedang	Ringan	
2014	48	1	6	9	16
2015	46	-	7	5	12
2016	47	-	5	11	16
2017	42	1	8	10	19
2018	44	-	7	12	19

Sumber: Data Olahan PT. Citra Agro Sejati Tahun 2018

Keterangan:

Kecelakaan berat : cacat permanen/meninggal

Kecelakaan sedang : memerlukan waktu pengobatan ≥ 2 hari.

Kecelakaan ringan : memerlukan waktu pengobatan ≤ 2 hari.

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa kasus kecelakaan kerja masih sering terjadi, bahkan setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan. hal ini akan membuat karyawan merasa khawatir dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan. sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan dan berbagai persoalan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir”***
Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Agro Sejati?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Agro Sejati?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Citra Agro Sejati?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja

(K3) terhadap kinerja karyawan PT. Citra Agro Sejati?

kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Agro Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Agro Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Citra Agro Sejati.
4. Untuk mengetahui pengawasan, disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Citra Agro Sejati.

Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- b. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Manfaat Bagi Pembaca
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca, agar dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis, dengan judul pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan keselamatan &

TINJAUAN TEORI

Kinerja (Y1)

Robbin (2012:22) Kinerja adalah suatu yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Kuantitatif
2. Kualitatif
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Cara melakukan pekerjaan (wirawan 2009:69)

Pengawasan (X1)

menurut Harold koontz (2009:189) pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat terselenggara. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Penetapan standar
2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
3. Perbandingan pelaksanaan dengan standard analisis penyimpangan
4. Perbaikan atas penyimpangan (Handoko 2012)

Disiplin Kerja (X2)

Singodimejdo Dalam Strisno (2011: 86) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Indikator yang

digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu
 2. Taat kepada perusahaan
 3. Taat terhadap peraturan perilaku bekerja
 4. Taat terhadap peraturan lainnya
- (Edy Sutrisno, 2016:94)

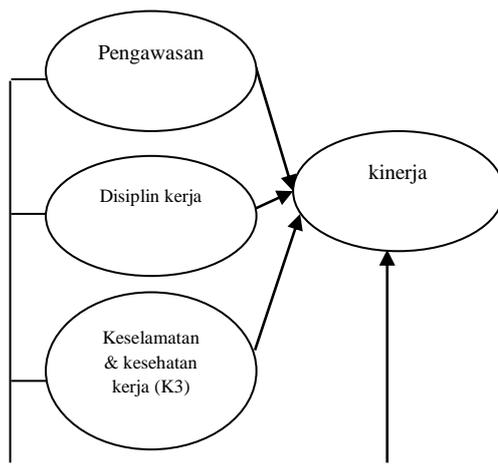
Keselamatan & kesehatan kerja (K3) (X3)

Menurut mangkunegara (2009) keselamatan & kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Alat-alat pelindung kerja
 2. Ruang kerja yang aman
 3. Penggunaan peralatan kerja
 4. Ruang kerja yang sehat
 5. Penerangan diruang kerja
- (Suma'mur , 2005:7)

Kerangka Penelitian

Gambar 1



Sumber: Handoko (2012), Yulk (2009), Dan (Suma'mur , 2009)

Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012 : 16), sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah.

- a. Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- d. Pengawasan, disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Citra Agro Sejati, Desa Kota Parit, Kecamatan Simpang Kanan, Kabupaten Rokan Hilir.

Sumber Dan Jenis Data

Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer yang dimaksud data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (rusiadi, 2013). Pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada objek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.
- b. Data Sekunder yang dimaksud data skunder adalah data yang diperoleh dan

berasal dari laporan-laporan yang diterbitkan oleh pihak organisasi. Data tersebut sudah tersedia dan peneliti bisa menggunakan data tanpa harus mengolahnya (rusiadi, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel-variabel yang diteliti. Menurut sugiono (2011) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan pada PT. Citra Agro Sejati, dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang yang terdiri dari laki-laki keseluruhan.

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Karena keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus, dimana karyawan secara keseluruhan akan dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara
Wirawan (2009: 149) mengemukakan bahwa wawancara (interview) adalah pembicaraan langsung antara responden dengan pewawancara. Wawancara langsung dapat dilakukan dengan bertemu muka secara langsung atau melalui alat telekomunikasi seperti telepon atau telekonferensi.

- b. Kuisisioner
Wirawan (2009, 149) mengemukakan bahwa kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, kuisisioner digunakan untuk menjangkau data kuantitatif.
- c. Observasi
Teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembaran pengamatan, panduan pengamatan dan lainnya.

Pengujian Instrumen Variabel Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.. (Imam Ghazali, 2007:45). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketetapan). Sebelum daya digunakan sebagai alat pengumpulan data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikan dari r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 5 % untuk 2 sisi, maka item variabel disimpulkan valid. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bawah instrumen cukup dapat di percaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang di amati. Menurut Ghozali (2011:133)

koefisien reliabilitas di ketahui dari besarnya koefisien Alpha (α). Suatu variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,6$ dan sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Suatu persamaan regresi dikatakan baik apabila memiliki data variabel bebas dan variabel terikat yang berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Sunyoto dalam Riduwan *et al.* (2009: 201). Oleh karena itu perlu untuk melakukan suatu pengujian normalitas data. Untuk melakukan pengujian normalitas data, dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (1 sample K-S) melalui SPSS 24 for windows, dengan kriteria sebagai berikut (Suliyanto, dalam Riduwan *et al.* 2009: 201).

- Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) $< \alpha$ (0.05), maka secara signifikan data tidak berdistribusi normal.
- Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$ (0.05), maka secara signifikan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut ghozali (2012 :105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Model regresi linear berganda yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model analisis path adalah sebagai berikut.

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas.
- Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- Multikolinearitas juga dapat dilihat dari : (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen menunjukkan manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap

independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF sama dengan 1/tolerance). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinearitas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak dapat mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain Ghozali (2011: 139). Jika variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual terhadap variabel independen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat

dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear sebagai berikut: (Umar, 2005:33)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Table 5 hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,609	,200		3,048	,004
Pengawasan	,052	,017	,331	3,077	,004
Disiplin Kerja	,070	,019	,346	3,700	,001
Keselamatan & Kesehatan Kerja	,307	,087	,350	3,546	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Table 6 hasil uji F/SimultanANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,871	3	5,290	62,051	,000 ^b
Residual	3,410	40	,085		
Total	19,281	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan & Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber : Data Olahan, 2020**Tabel 7 koefisien determinasi (R²)**Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,823	,810	,29199

a. Predictors: (Constant), Keselamatan & Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji secara simultan (uji f) apabila F hitung > F tabel. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fhitung adalah sebesar 62,051 dan Ftabel dengan level signifikan sebesar 5% = 1,684. Maka diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel (62,051 > 1,684) dengan sig. (0,000 < 0,05). Artinya bahwa variabel independen (pengawasan, kedisiplinan dan keselamatan & kesehatan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Nurjanah dan Eny Ariyanto (2014) menunjukkan bahwa variabel pengawasan, disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan

signifikan. Jadi semakin baik pengawasan yang dilakukan perusahaan, semakin tinggi tingkat kehati-hatian karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan bekerja sesuai standar operasional kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dan semakin tinggi tingkat keselamatan & kesehatan kerja (K3) pada perusahaan akan tercipta kinerja yang meningkat.

Pengawasan, disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang sering dimana masing-masing variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Ini berarti bahwa fokus manajemen perusahaan tidak bisa hanya pada satu variabel saja melainkan harus memperhatikan variabel-variabel lainnya secara simultan, mengingat hal tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain.

Pengaruh Pengawasan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan yang dilakukan dalam suatu perusahaan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya pengawasan maka sistem kerja dapat dijalankan sesuai dengan rencana dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian, diduga bahwa pengawasan yang efektif mempunyai keterlibatan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik pengawasan diketahui Thitung (3,077) > Ttabel (1,684) dan Sig. (,004) < 0,05. Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu,

keterlibatan pengawasan pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Handoko (2012:359) mengatakan pengawasan dan disiplin kerja yang baik mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kinerja karyawan. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan, sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ditentukan dan hal itu akan semakin meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang karyawan (Hasibuan, 2003:1993).

Berdasarkan hasil uji statistik pengawasan diketahui $T_{hitung} (3,700) > T_{tabel} (1,684)$ dan $Sig. (.001) < 0,05$. Yang berarti bahwa pengujian ini secara statistik membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Sukarani, 2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) yang karyawan lakukan

dalam suatu perusahaan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) maka sistem kerja dapat dijalankan sesuai dengan rencana dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan merasa aman dalam bekerja dan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil uji statistik pengawasan diketahui $T_{hitung} (3,546) > T_{tabel} (1,684)$ dan $Sig. (.001) < 0,05$. Artinya Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Pengawasan, disiplin dan kesehatan & keselamatan kerja (k3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Citra Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Citra Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir. Semakin baik pengawasan dilakukan oleh atasan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin rendah pengawasan dilakukan akan menurunkan kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Citra Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir. Jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan dan sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Kesehatan & keselamatan kerja (k3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Citra Agro Sejati Kecamatan Simpang Kanan Kabupaten Rokan Hilir. Semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka akan meningkatkan rasa aman bekerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah tingkat keselamatan & kesehatan kerja (k3) karyawan akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan perusahaan mampu menerapkan peraturan disiplin kerja dengan tegas. Dengan begitu, karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Perusahaan diharapkan mampu menerapkan kesehatan & keselamatan kerja yang sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan, sehingga tidak terdapat lagi karyawan yang melanggar peraturan perlengkapan bekerja. Dengan menerapkan SOP K3 didalam perusahaan pada saat bekerja akan menimbulkan rasa aman karyawan pada saat bekerja, sehingga diharapkan dengan rasa aman dalam kerja yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky (2013). *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2011. “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar mampu untuk melakukan pengawasan yang komunikatif. Artinya bahwa tindakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam menjalankan perannya untuk mengawasi kegiatan operasional organisasi harus tepat serta dapat sampai dan dimengerti oleh karyawan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

- Handoko, T H. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumbe Rdaya Manusia*. Bpfe, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Safri. (2012). *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta : Quantum.
- Harold Koontz, Cyril O'donnell Dan Heinz Weihrich. 2009. *Manajemen: Jilid 2 Edisi Kedelapan*; Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Koontz, Harold & Cyril O;Donnel & Heinz Weihrich. 2009. *Manajemen. Terjemahan : Gunawan Hutauruk*. Jakarta : Penerbit Jakarta
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Sepuluh Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Rusiadi, Dkk. 2013. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press
Semrang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Setiawan F., & Kartika Dewi, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. 3(5)
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sondang Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Jakarta:Alfabeta.
- Suma'mur. P.K. 2005. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. PT. Toko Gunung Agung ; Jakarta
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi)*, Bandung : Penerbit Alfabeta
- Veithzal, Rivai, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Pt. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt Rineka Cipta

Wiraman. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta; Salemba Empat.

Yulk, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia