

Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Waru Abadi Cabang Blitar

Febriana Dewi Safitri dan Retno Murnisari

*Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Waru Abadi Cabang Blitar. Penelitian ini terdiri dari variabel keselamatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Waru Abadi cabang Blitar. Latar belakang penelitian ini, peneliti menemukan masalah kurang maksimalnya kinerja karyawan yang dirasa akibat keselamatan kerja dan disiplin kerja yang masih rendah. Pengambilan data menggunakan rumus slovin dengan jumlah 52 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda dengan pendekatan statistik yang dilakukan melalui program SPSS.16. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai t sebesar 0,407 yang lebih kecil dari a sebesar 0,05 dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t sebesar 0 yang lebih besar dari a sebesar 0,05. Keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai f hitung sebesar 482,947 lebih besar dari f tabel 3,18 dengan nilai probabilitas 0. R Square pada analisis regresi sebesar 11,5% dan sisanya 88,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : keselamatan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Permasalahan tentang keselamatan kerja secara umum masih sering terjadi di Indonesia. Tenaga kerja merupakan faktor utama pada perusahaan, karena perusahaan tidak bisa lepas dari tenaga kerja. Menurut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan mencatat sebanyak 123 ribu kasus kecelakaan kerja ditahun 2017. Jika total tenaga kerja mencapai ±127 juta orang diperkirakan toral kecelakaan kerja lebih dari 100 ribu kejadian setiap tahunnya. Karena itu, menurut (ILO) memperhitungkan total kerugian kecelakaan kerja mencapai 3-5% dari PNB negara. Kerugian yang disebabkan karena kecelakaan kerja menjadi perhatian serius bagi perusahaan maupun pemerintah. Faktor manusia merupakan faktor utama yang menyebabkan kecelakaan.

Berjalan baiknya sistem keselamatan kerja pada perusahaan jika setiap karyawan disiplin dalam bekerja. Tujuan penegakan disiplin kerja merupakan dorongan bagi

karyawan untuk melaksanakan sesuatu untuk tercapainya tujuan. Peningkatan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka akan tumbuh semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan.

PT Waru Abadi cabang Blitar merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distributor dan gudang bahan bangunan. Dengan potensi kecelakaan kerja yang tinggi, PT Waru Abadi membutuhkan sistem keselamatan kerja yang sesuai Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, pasal 86 ayat 1 yang berisi tentang "Bawa setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesulitan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama". Oleh karena itu, PT Waru Abadi cabang Blitar sangatlah menjunjung tinggi keselamatan kerja dan disiplin kerja dalam memperbaiki kinerja karyawan. Namun masih ada beberapa karyawan yang salah gunakan absen izin atau sakit untuk menjadi alasan tidak masuk kerja dan ada juga karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan.

TELAAH LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu perusahaan baik perusahaan yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang didapatkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:137). Ada beberapa masukan yang bersangkutan dengan kinerja, antara lain :

1. Memenuhi/menjalankan
2. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan
3. Melaksanakan tanggung jawab

Dari masukan di atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah penerealan suatu pekerjaan dan penyerpurnaan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat menghasilkan hasil yang sesuai harapan perusahaan.

Indikator Kinerja terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu Tujuan dan Motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang akan dicapai dan melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa adanya motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja (Wibowo, 2016:86).



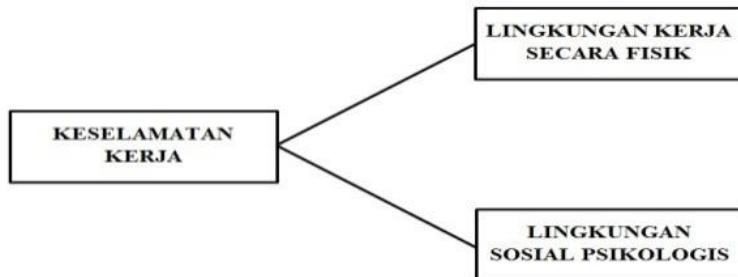
Gambar 1.
Indikator Kinerja

Keselamatan Kerja

Keselamatan berasal dari kata dasar selamat berawal dari bahasa Inggris yaitu *safety* yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka. Oleh karena itu, keselamatan merupakan pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis dalam memperlajari berbagai faktor yang dapat terjadinya kecelakaan kerja dan

mengembangkan cara untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan adalah suatu tindakan untuk mencegah adanya perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Menurut filosofi, didefinisikan sebagai pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani pada tenaga kerja khususnya. Oleh karena itu, keselamatan kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan agar pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dengan baik (Sinambela, 2016:364).

Indikator Keselamatan Kerja terdapat 2 indikator utama keselamatan kerja yaitu (Moenir, 2009:203) :



Gambar 2.
Indikator Keselamatan Kerja

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja.

- Penempatan benda atau barang dilakukan dengan memberi tanda, batasan dan peringatan
- Menyediakan perlengkapan untuk dipergunakan sebagai pencegahan, perlindungan dan pertolongan.

2. Lingkungan Sosial Psikologis

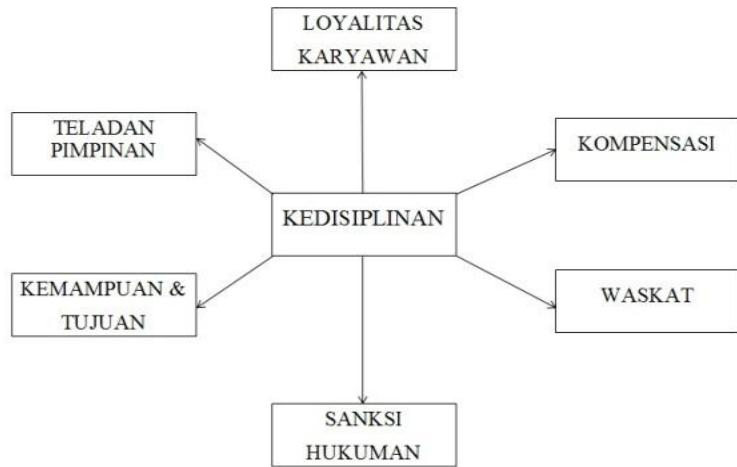
Jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada peraturan organisasi mengenai berbagai jaminan organisasi atas pekerja.

- Aturan mengenai ketertiban organisasi dan pekerjaan hendaknya dilakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
- Pemeliharaan dan perawatan jaminan asuransi terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan besar terjadi kecelakaan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang telah ditetapkan. Apabila terdapat berbagai jabatan yang sejenis dimana jabatan tersebut memerlukan tugas yang sama atau serupa karena pelaksanaannya yang akan menghasilkan pekerjaan (*job*). Suatu kelompok pekerjaan yang meliputi beberapa rangkaian pekerjaan dalam mata pencarian, profesi atau kegiatan yang berkaitan.

Indikator Kedisiplinan pada dasarnya ada 6 indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya(Hasibuan, 2013:194) :



Gambar 3.
Indikator Disiplin Kerja

1. Loyalitas Karyawan

Kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

2. Kompensasi

Mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar.

3. Waskat

Menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Sanksi Hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

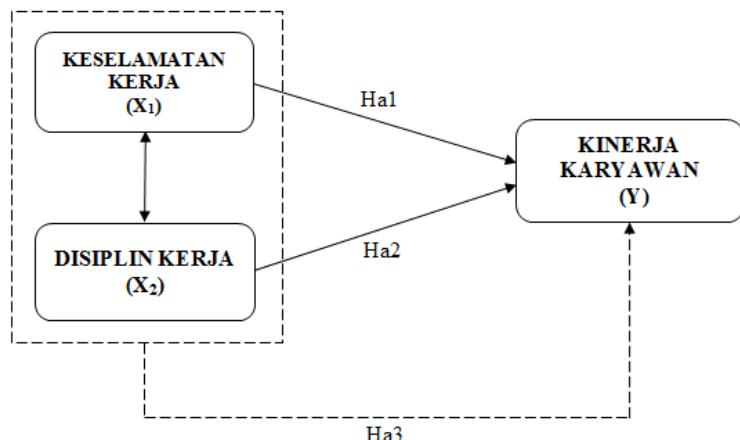
5. Kemampuan dan Tujuan

Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai kemampuan karyawan yang bersangkutan.

6. Teladan Pimpinan

Pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh bawahannya.

Hubungan Antar Variabel



Gambar 4.
Hubungan antar Variabel

Pada dasarnya pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja berperngaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Bila keselamatan kerja dan disiplin kerja tidak ditingkatkan lagi, kemungkinan besar akan menyebabkan kerugian hilangnya waktu kerja dan terlambatnya pengiriman barang ke produsen. PT Waru Abadi cabang Blitar berusaha meningkatkan keselamatan kerja dan disiplin kerja pada perusahaan agar kinerja karyawan meningkat. Hal-hal tersebut didasarkan pada beberapa penelitian berikut:

1. Anggraeini (2011), penelitian dengan judul "Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pura Barutama Kudus". Kesimpulan dari penelitian ini : K3 dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan K3 dan disiplin kerja naik secara bersamaan, maka Kinerja Karyawan juga ikut naik.
2. Satedjo (2017), penelitian dengan judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura". Kesimpulan dari penelitian ini : Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kedua variabel sudah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Mubarak (2018), penelitian dengan judul : "Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Krakatau Wajautama". Kesimpulan dari penelitian ini : Kompensasi dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Wajautama.
4. Musadieq (2013), penelitian dengan judul : "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang". Kesimpulan dari penelitian ini : Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PR. Sejahtera Abadi.
5. Pratama (2016), penelitian dengan judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rezer Brothers Bekasi". Kesimpulan dari penelitian ini : Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawan pun juga akan lebih baik lagi atau meningkat

Hipotesis

- Ha1 : Keselamatan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- Ho1 : Keselamatan kerja tidak mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- Ha2 : Disiplin kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- Ho2 : Disiplin kerja tidak mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- Ha3 : Keselamatan kerja dan disiplin kerja mempunyai dampak positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- Ho3 : Keselamatan kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai dampak positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Definisi Oprasional Variabel

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel untuk membantu dalam menjawab permasalahan sebelumnya. Definisi variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Keselamatan Kerja (X_1)

Keselamatan kerja menunjukkan keadaan yang selamat atau aman dari kecelakaan ditempat kerja.

- a. Lingkungan kerja secara fisik
- b. Lingkungan sosial psikologis

2. Displin Kerja (X_2)

Kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- a. Keteladanan pimpinan
- b. Sanksi hukum
- c. Ketegasan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan.

- a. Kemampuan individual
- b. Usaha yang dicurahkan
- c. Dukungan organisasi

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Waru Abadi Cabang Blitar. Cara menentukan jumlah anggota sampel dari suatu populasi menggunakan rumus Slovin. Jumlah populasinya 60 karyawan, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$
$$n = \frac{60}{1 + (60 \times 0,05^2)}$$

$$n = 52,17391 \approx 52$$

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

PT Waru Abadi Cabang Blitar beroperasi sejak tahun 2005 yang berlokasi di Jalan Raya Blitar-Malang KM 05 Pojok Garum Blitar. Perusahaan memiliki slogan *The Best Partner Building Material Distributor* artinya distributor bahan bangunan dan mitra terbaik. PT Waru Abadi cabang Blitar yang bergerak dibidang distributor dan gudang bahan bangunan.

PT Waru Abadi cabang Blitar merupakan salah satu anak usaha dari PT Semen Indonesia Grup (Persero) yang didirikan pada tanggal 17 Mei 1989. Berkedudukan di Gresik, Jawa Timur dengan spesialisasi usaha sebagai distributor bahan bangunan dengan jumlah pelanggan dan jaringan layanan yang terus berkembang dari tahun ke

tahun. Selain cabang di Blitar, PT Semen Indonesia Grup juga mempunyai anak usaha yang tersebar diwilayah Jawa, Kalimantan, Bali dan Nusa Tenggara.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui metode penyebaran kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Dengan pembagian kuesioner sebanyak 52 yang tersebar ke responden PT Waru Abadi cabang Blitar. Karakteristik-karakteristik respon ditunjukkan dengan tujuan untuk menampilkan informasi yang signifikan terkandung dalam data tersebut.

Tabel 1.

Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin :		
1. Laki-Laki	52	100%
2. Perempuan	-	-
Jumlah	52	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden pada penelitian ini 100% seluruhnya berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2.
Deskripsi Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Usia :		
1. <30 Tahun	36	69,2%
2. >30 Tahun	16	30,8%
Jumlah	52	100%

Data tabel diatas menunjukkan bahwa usia responden di dominasi umur <30 tahun dengan angka jumlah sebanyak 36 responden dengan presentase 69,2.

Tabel 3.
Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Pendidikan Terakhir :		
1. SD	-	-
2. SMP	-	-
3. SMA/SMK	43	82,7%
4. DIPLOMA (D3)	5	9,6%
5. SARJANA (S1)	4	7,7%
Jumlah	52	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden di dominasi dengan SMA/SMK sebanyak 43 responden dan sebesar 82,7%.

Tabel 4.
Deskripsi Lama Berkerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
Lama Bekerja :		
1. <1 – 2 Tahun	16	30,8%
2. 3- 4 Tahun	25	48%
3. >5 Tahun	11	21,2%
Jumlah	52	100%

Data tabel tersebut menunjukkan bahwa rentang waktu lama bekerja responden di dominasi berkisar 3-4 tahun dengan angka frekuensi 25 responden dan sebesar 48%.

Analisis Data

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi keselamatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan diuji secara statistik.

Tabel 5.
Hasil Statistik Deskriptif
Statistics

		TOTAL.X1	TOTAL.X2	TOTAL.Y
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		23.71	22.73	24.29
Std. Deviation		2.946	3.004	2.718
Minimum		17	16	20
Maximum		30	29	30

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji *moment product correlation* atau *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah $N = 52$ maka besar $df = 52 - 2 = 50$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,2732. Berikut ukuran validitas tiap butir pertanyaan setiap variabel.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas X_1 Keselamatan Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,661	0,2732	Valid
2	0,771	0,2732	Valid
3	0,596	0,2732	Valid
4	0,606	0,2732	Valid
5	0,708	0,2732	Valid
6	0,607	0,2732	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas X₂ Disiplin Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,699	0,2732	Valid
2	0,730	0,2732	Valid
3	0,658	0,2732	Valid
4	0,594	0,2732	Valid
5	0,638	0,2732	Valid
6	0,570	0,2732	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Y Kinerja Karyawan

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,706	0,2732	Valid
2	0,758	0,2732	Valid
3	0,597	0,2732	Valid
4	0,697	0,2732	Valid
5	0,724	0,2732	Valid
6	0,413	0,2732	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *cronbach alpha* >0,60 menunjukkan suatu variabel tersebut reliabel.

Tabel 9.
Hasil Uji Reliabilitas X₁ Keselamatan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

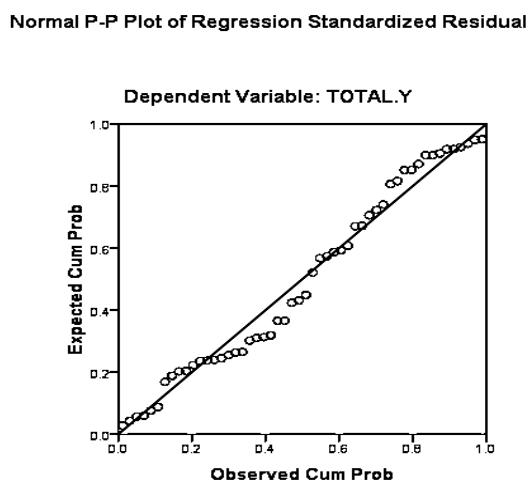
Tabel 10.
Hasil Uji Reliabilitas X₂ Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

Tabel 11.
Hasil Uji Reliabilitas Y Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	6

3. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Uji Normalitas
 - Analisis Grafik



Gambar 5.
Analisis Grafik Uji Normalitas

Dapat dilihat bahwa data (titik) penyebaran disekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

- Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 12.
Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Predicted Value
N	52
Normal Parameters ^a	
Mean	24.2884615
Std. Deviation	.91977804
Most Extreme Differences	
Absolute	.089
Positive	.089
Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z	.641
Asymp. Sig. (2-tailed)	.806

- a. Test distribution is Normal.
b. calculated from data

Pada tabel diatas menunjukkan uji Kolmogorov Smirnov memiliki nilai statistik sebesar 0,806 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 13.
Hasil multikolinieritas
Coefficients^a

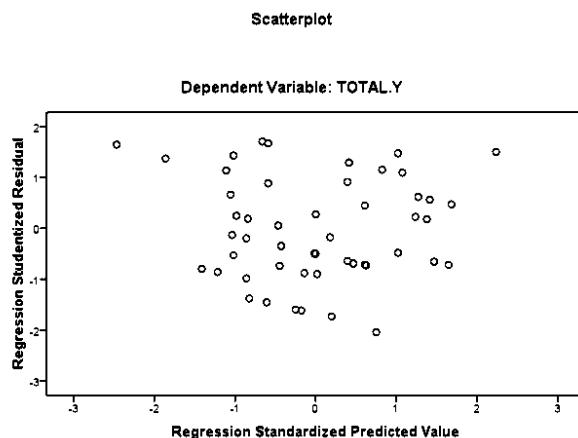
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.015	.702		5.721	.000		
X1	.113	.136	.123	.836	.407	.890	1.124
X2	.774	.133	.855	5.815	.000	.890	1.124

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 yaitu sebesar 0,890 yang berarti bebas dari masalah multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu sebesar 1,124. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 6.
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi, dapat diartikan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel keselamatan kerja dan disiplin kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja.

4. Hasil Uji Hipotesis
 a. Uji t (Parsial)

Tabel 14.
 Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.015	.702		5.721	.000
X1	.113	.136	.123	.836	.407
X2	.774	.133	.855	5.815	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- 1) Nilai signifikansi variabel keselamatan (X_1) sebesar $0,407 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,836 < t$ tabel 1,676. Bawa variabel keselamatan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan (Y).
- 2) Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $0 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,815 < t$ tabel 1,676 sehingga variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 15.
 Hasil Uji F (simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	358.487		2	179.243	482.947	.000 ^a
Residual	18.186		49	.371		
Total	376.673		51			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar $482,947 > F$ tabel 3,18 dengan nilai probabilitas 0 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka, H_03 ditolak dan H_a3 diterima yang berarti variabel independen secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

5. Hasil Analisis Linier Berganda

Tabel 16.
Hasil analisis regresi linier berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.015	.702		5.721 .000
	X1	.113	.136	.123	.836 .407
	X2	.774	.133	.855	5.815 .000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,015 + 0,113X_1 + 0,774X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat diketahui bahwa :

- Nilai a atau konstanta diperoleh sebesar 4,015 menunjukkan apabila variabel keselamatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai 0, maka kinerja karyawan menurun sebesar 4,015.
- Koefisien keselamatan kerja (X_1) sebesar 0,113 mengindikasikan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini meningkatnya keselamatan kerja sebesar 1 satuan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,113.
- Koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,774 mengindikasikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya keselamatan kerja sebesar 1 satuan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,774.

6. Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 17.
Hasil koefisien determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.115	.078	2.609

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi R square, karena model yang dipakai hanya terdiri dari dua variabel independen. Dari hasil analisis pada tabel dapat diketahui bahwa R square pada analisis regresi tersebut sebesar 0,115 yang berarti bahwa variabel independen yaitu keselamatan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 11,5% sedangkan

sisanya sebesar 88,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Keselamatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Waru Abadi cabang Blitar. Maka Ha1 dalam penelitian ini "Keselamatan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan" berarti tidak terbukti kebenarannya atau artinya Ha1 ditolak Ho1 diterima. Tetapi hasil dari uji validitas menyatakan bahwa pernyataan-pernyataan tentang keselamatan kerja *valid*. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Osha Silvia Anggraeini (2011) yang mengatakan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Muhammad Musadieq (2013) menyatakan program keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja tidak berpengaruh dikarenakan komitmen karyawan terhadap program Keselamatan kerja sangat lemah sebab dilihat dari usia karyawan yang rata-rata <30 tahun merasa sehat dan kuat sehingga tidak terlalu mementingkan keselamatan kerja saat bekerja. Seperti saat bongkar muat barang, karyawan tidak sama sekali menggunakan peralatan keselamatan saat bekerja. Karyawan hanya menggunakan kaos singlet terkadang telanjang dada dan menggunakan alas kaki sandal jepit.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Waru Abadi cabang Blitar. Maka Ha2 dalam penelitian ini "Disiplin Kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan" diterima dan Ho2 ditolak. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Osha Silvia Anggraeini (2011) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan selaras dengan teori Zainal (2015) disiplin yang tinggi merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Waru Abadi cabang Blitar. Maka Ha3 dalam penelitian ini yang berbunyi "keselamatan kerja dan disiplin kerja mempunyai dampak positif secara simultan terhadap kinerja karyawan" terbukti kebenarannya Ha3 diterima dan H03 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Osha Silvia Anggraeini (2011) yang menyatakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh keselamatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Waru Abadi Cabang Blitar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Keselamatan Kerja pada PT Waru Abadi Cabang Blitar. Dengan itu diperlukan adanya upaya peningkatan kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja agar kinerja karyawan lebih baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Waru Abadi Cabang Blitar. Dengan itu disiplin kerja harus tetap dimaksimalkan lagi untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.
3. Keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Waru Abadi Cabang Blitar. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya pengujian dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel keselamatan

kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat diterima.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Peneliti. Peneliti menyarankan supaya PT Waru Abadi Cabang Blitar lebih dapat memberikan pengarahan kepada seluruh karyawan saat melakukan aktivitas kerja akan pentingnya keselamatan kerja dan disiplin kerja. Dilihat dari hasil penelitian disiplin kerja lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan keselamatan kerja. Karena itu keselamatan kerja lebih dimaksimalkan lagi dengan memberikan sosialisasi pentingnya keselamatan saat bekerja. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan kinerja menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Osha Silvia. 2011. Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pura Bariama. Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Daryanto. 2010. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat Belas. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Internasional Labour Organization. 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Modul Lima. ILO. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke Empat Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mubarak, Valda Al. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Krakatau Wajatama. Skripsi. Program Studi Manajemen Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Muradieq, Muhammad. 2013. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kersehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Sejahtera Abadi. Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Noor, Juliansyah Dr. 2011. *Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Pratama, Aditya Nur. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Widya Tehnical. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Kristen Perta Surabaya.
- Simambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. M. M. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Kedua Puluh Lima. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pusaka Baru Pres.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Caps (Center Of Academic Publishing Service).
- Supomo, R. Dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung: Yrama Widya.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Sebelas. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rival. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pres.