

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK)

¹Noer Rohmah Diah A'yuni, ²Dian Arisanti, ³Soedarmanto, ⁴Mudayat
STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,
Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia

Email: ¹nurrohmah.nr15@gmail.com, ²dian.arisanti@stiamak.ac.id, ³soedarmanto@stiamak.ac.id,
⁴mudayat@stiamak.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritaas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Dan penelitian ini juga bertujuan untuk menalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, yang terdiri dari empat variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 75 Pegawai Kantor Otoritaas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, Kuisiner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa: (1) hasil t_{hitung} sebesar $0,653 < 1,996 t_{tabel}$ jadi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) hasil t_{hitung} sebesar $2,776 > 1,994 t_{tabel}$ maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (3) hasil t_{hitung} $5,235 > 1,994 t_{tabel}$ Disiplin Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa K3, Lingkungan Kerja

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan, Disiplin Kerja

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang

Di Indonesia, angka kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja, relatif masih mengalami tren peningkatan sepanjang 2020 - 2022. Pelaksanaan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perlu menjadi prioritas pekerja ataupun perusahaan. Fakta angka kecelakaan kerja ini di perkuat berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa jumlah angka kecelakaan kerja sejak pandemi 2020 hingga 2022 angkanya meningkat berada disekitar 200 ribuan kasus.

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian lebih kepada setiap sumber daya yang dimiliki dalam hal ini pegawainya. Dengan cara memaksimalkan program K3, guna menciptakan keamanan dan kenyamanan dari ancaman resiko kecelakaan pegawai dalam bekerja dan sebagai upaya pengendalian kerugian. Dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien perusahaan membuat program K3 dan menyediakan kelengkapan dan ketersediaan setiap hal penunjang K3. K3 akan sangat berguna untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan aman, selain tuntutan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Program K3 juga wajib ada disetiap perusahaan karena mempunyai ketentuan perundangan dan memiliki landasan hukum, salah satu peraturan perundangan yang menyangkut K3 adalah Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada undang-undang ini memuat tentang keselamatan kerja seperti

:

1. Pasal 86 Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pasal 87 Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. (data diambil dari : kemnaker.go.id)

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan dari kinerja pegawai. Karena jika pekerja mengalami ketidaknyamanan pada lingkungan perusahaan maka akan berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Disiplin kerja juga adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturannperusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah lembaga pemerintah yang berada dibawah naungan Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (regulator) di pelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh pelabuhan di tanah air. kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak adalah Sebuah perusahaan yang berisiko kecelakaan di tempat kerja telah menyadari bahwa Setiap pegawai berhak atas keamanan, dan Kesehatan kerja, agar pegawai merasa aman, nyaman dan sehat dalam proses melaksanakan pekerjaan.

Setiap pegaawai dari Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak sendiri memiliki ancaman resiko kecelakaan yang lebih besar, sehingga diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terorganisir demi menunjang kinerja dari pegawai. Menurut Maryoto (2015), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi..

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini Peneliti tertarik judul “Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya)”

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya?
4. Apakah Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diinginkan untuk dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana keselamatan dan kesehatan pada kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak.

BAB II LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dan terpenting dalam setiap organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang digunakan untuk merancang guna menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga dapat ditempatkan pada porsi dan juga tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grunde, 2019)

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Tamsah & Nurung, 2022).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja mencakup beberapa aspek yaitu perlindungan keselamatan, maksud dari perlindungan tersebut adalah tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya sehari-hari di tempat kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja.

Menurut Mondy, Keselamatan kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Lalu disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dimana adanya perlindungan para tenaga kerja dalam melakukan kegiatannya dari kecelakaan kerja ditempat kerjanya. (Ronatanjung & Nuryati, 2019). Menurut Slamet, Keselamatan kerja adalah keadaan untuk menghindari bahaya di tempat kerja karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja saat melakukan aktivitas (Fatmawati, 2020). Menurut Wowo Sunaryo Kuswana, Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang terlindungi dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja, dan dalam proses kerja saat menggunakan alat, bahan, mesin, teknik pengemasan, dalam penyimpanan serta dalam memelihara dan mengamankan tempat kerja dan lingkungan. (Liko 2019).

Indikator pada Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Setiawan & Khurosani, 2018) bahwa indikator pada Keselamatan kerja dibagi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak

- c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan

Kesehatan Kerja

Pengertian Kesehatan Kerja

Program Kesehatan pada tempat kerja sangat penting dan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena memiliki program kesehatan yang baik pada dasarnya menguntungkan pegawai, karena pegawai lebih jarang absen, bekerja di lingkungan yang lebih nyaman, sehingga keseluruhan pegawai akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Widodo, Kesehatan kerja adalah suatu keadaan kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan baik jasmani, rohani maupun sosial melalui pencegahan dan pengobatan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja atau masalah kesehatan dan penyakit umum. (Halajur, 2019). Menurut *Joint ILO/WHO Committee*, Kesehatan kerja adalah Mempromosikan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial pegawai pada semua profesi di perusahaan. (Fatmawati, 2020). Menurut Suma'mur, Kesehatan kerja adalah Ilmu kesehatan dan penerapannya, yang tujuannya adalah mewujudkan tenaga kerja yang sehat, produktif, memiliki keseimbangan yang stabil antara kapasitas kerja, beban kerja dan kondisi lingkungan kerja serta terhindar dari penyakit akibat kerja dan lingkungan kerja. (Pardede & Tinambunan, 2022).

Indikator pada Kesehatan Kerja

Indikator pada Kesehatan kerja menurut Manullang dalam (Nurkamal, 2022) yaitu :

1. Lingkungan secara medis.
Pada lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal seperti Kebersihan lingkungan kerja, Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja dan Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya dengan memperhatikan persediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja seperti jaminan kesehatan dll.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika Lingkungan kerja pada perusahaan tidak memadai akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai.

Menurut Alex S. Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi jalannya tugas tugas yang dikerjakan yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan guna mendapatkan kinerja pegawai yang baik. (Abidin, Pongtuluran & Maria, 2016). Menurut Sedarmayati menyebutkan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengatur kerja baik secara individu maupun kelompok. (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Menurut Wursanto, lingkungan kerja adalah keseluruhan Lingkungan kerja yang meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik dan psikis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pegawai. (R. Nabawi, 2019).

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Mahyani & Jufri, 2020) menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki 8 indikator yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai baik secara fisik maupun nonfisik yaitu :

1. Pewarnaan ruangan;
2. Kebersihan;
3. Sirkulasi udara;
4. Penerangan;
5. Keamanan kerja;
6. Kebisingan;
7. Relasi antar karyawan; dan
8. Hubungan dengan atasan

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja termasuk ke dalam bentuk dari pengendalian diri dari pegawai dan pelaksanaan yang teratur dengan menunjukkan tingkat kesungguhan dari tim kerja pada sebuah organisasi. Menurut Sinambela, Disiplin kerja adalah suatu kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, bekerja sesuai aturan-aturan pada perusahaan dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan. (J. Jufrizen, 2021). Menurut Sastrohadiwiryono, Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menilai, mentaati dan menegakkan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu mematuhi dan tidak menghindari menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Setiono, 2021). Menurut Priyono, Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan di baliknya disiplin diri adalah adanya peningkatan kemalasan. Dengan adanya kesadaran dalam penerapan aturan pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja pada pegawai. (Ekhsan, 2019).

Indikator pada Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan pada (Syafriana, 2017) menyebutkan bahwa indikator – indikator pada Disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan;
2. Teladan Pimpinan;
3. Balas Jasa;
4. Keadilan;
5. Waskat (Pengawasan Melekat);
6. Sanksi Hukum;
7. Ketegasan;
8. Hubungan Kemanusiaan;

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah gambaran tentang pencapaian suatu kebijakan dalam terwujudnya suatu sasaran, tujuan, visi dan misi pada suatu perusahaan.

Definisi kinerja menurut Hasibuan adalah sebuah hasil yang diperoleh berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. (Nurkamal, 2022)

Kinerja menurut pendapat Benardin dan Russel adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatankegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Wijaya & Permata, 2023).

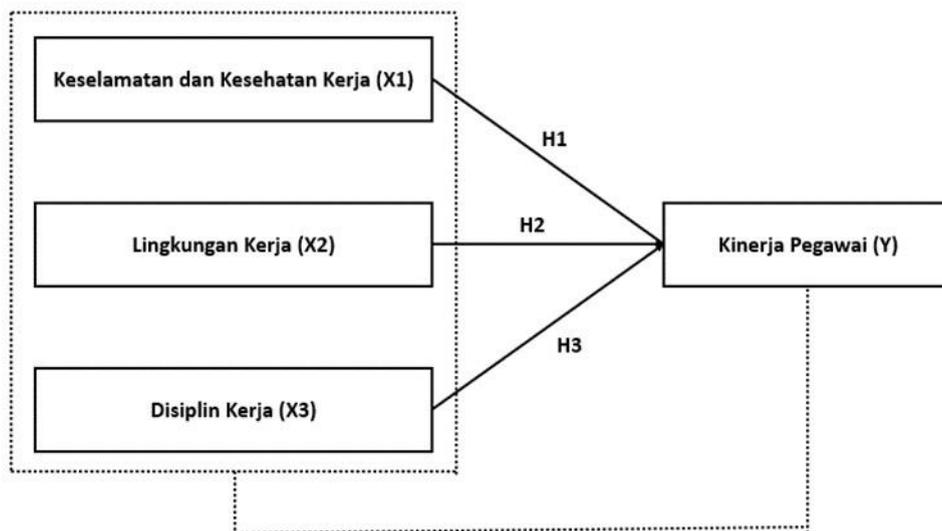
Indikator pada kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019). Mengemukakan bahwa indikator-indikator dalam kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas
Kualitas adalah seberapa baiknya seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam sehari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah bagaimana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah dimana seorang pegawai mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hipotesis

Menurut sugiyono (2021) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan pada persoalan dari rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya sehingga peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

1. H1 = Diduga bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. H2 = Diduga bahwa Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. H3 = Diduga bahwa Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. H4 = Diduga bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berdampak positif terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya

III METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa di dalam pendekatan penelitian dengan filosofi positif, metode kuantitatif dapat digunakan untuk memeriksa populasi dan sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan alat penelitian, Dalam penelitian ini, kuesioner untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dirancang dalam bentuk survei. Oleh karena itu alat yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner untuk sampel yang dihitung dari populasi

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Arikunto (2019) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang berjumlah 75 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari suatu populasi. Pada kebanyakan kasus, sampel memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat diperiksa dan dari sana dapat ditarik kesimpulan. Data-data yang akan dipergunakan pada penelitian ini adalah 75 orang pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Teknik pengambilan data pada sampel yang akan digunakan adalah teknik sampling jenuh. Ketika semua individu dari semua populasi dijadikan sampel pada penelitian, oleh karena itu metode ini disebut sebagai sampling jenuh (Sugiyono, 2018).

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Menurut Sugiyono (2018), Data primer adalah Sumber yang memberikan informasi langsung kepada pengumpul data. Data primer dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dan bersedia menjadi narasumber dengan menjawab kuesioner.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018), Data Sekunder adalah Sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau artikel. Data sekunder dari penelitian ini adalah berbagai jurnal, buku, artikel ilmiah dan bahan lain dari perusahaan yang diperiksa.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metodologi ini berguna untuk mengumpulkan data yang selanjutnya akan diolah dan dianalisis guna untuk menarik suatu kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer sehingga untuk memperoleh data ini menggunakan cara :

1. Observasi adalah suatu aktivitas yang sempit, yaitu memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata, sedangkan dalam pengertian psikologi, observasi atau pengamatan meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Menurut Arikunto (2021).
2. Kuesioner adalah Metode pengumpulan beberapa data dengan menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Menurut Arikunto (2021).
3. Wawancara diperlukan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Menurut Sugiyono (2018).
4. Studi Pustaka, teori dan asumsi yang mendasari tentang budaya, nilai dan norma juga mendukung lingkungan sosial yan di teliti. Karena pada penelitin tidak bisa dipisahkan dari perpustakaan

ilmiah, seperti jurnal dan buku yang relevan yang memiliki teori yang digunakan pada penelitian ini, studi literatur sangat penting untuk memahami penelitian. Menurut Sugiyono (2018).

Skala Pengukuran

Skala Pengukuran yang diperlukan pada penelitian ini adalah skala likert sebagai pedoman untuk mengajukan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban seperti “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Netral”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”. Menurut Sugiyono (2018), Skala Likert diperlukan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang pada dirinya atau sekelompok individu yang terkena masalah sosial.

Definisi Konsep dan Operasional

Menurut Sugiyono (2018), operasional variabel merupakan sifat atau nilai beda dari suatu kegiatan yang memiliki variasi yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini meliputi variabel bebas, variabel terikat, dan variabel intervening.

1. Variabel Bebas Menurut Sugiyono (2018), Variabel bebas adalah sebuah variabel yang mempengaruhi terjadinya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas disebut juga sebagai variabel bebas pada persamaan struktural. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3)
2. Variabel Terikat Menurut Sugiyono (2018), Variabel terikat adalah sebuah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat disebut juga sebagai variabel terikat pada persamaan struktural. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini ialah menjadi sebuah ketetapan alat ukur peneliti. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner, dan dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang sudah terkumpul dengan data yang obyeknya diteliti (Sugiyono, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations, dengan r tabel dengan mencari degree of freedom (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur dari kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019). Pada penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yaitu dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $>$ 0.60 (Ghozali dalam Yunus, K., & Widiyanto, G., 2021).

Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, instrumen penelitian adalah Alat bantu yang dipilih dan dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar penelitian tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Makbul, 2021). Skala Likert yang akan digunakan sebagai alat penelitian dalam penelitian ini untuk menghasilkan data yang benar.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data

dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Untuk menemukan apakah ada atau tidaknya multikolineritas dalam model regresi diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dari satu penelitian ke penelitian lain. Jika pada varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara agar mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi ini digunakan untuk melihat dampak variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Apabila pada variabel bebas yang disebut dengan X serta variabel terikat yang disebut dengan Y, maka ada korelasi fungsional dari variabel X serta variabel Y. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
A	: Konstanta
X1	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
X2	: Lingkungan Kerja
X3	: Disiplin Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$,	: Koefisien Regresi
e	: Error

Agar memudahkan serta menyingkat proses perhitungan maka pada analisis ini dibantu dengan program SPSS.

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2019), uji F pada umumnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji F dilakukan melalui perbandingan tingkat signifikan dari nilai F sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) melalui ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila skor signifikan uji f $> 0,05$ maka model regresi tidak diterima dan tidak dipakai.

2. Apabila skor signifikan $f < 0,05$ maka model regresi diterima artinya model pengaruh dan layak dipakai.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menilai dari kapabilitas model regresi yang digunakan untuk mendeskripsikan variasi variabel terikat. Untuk melihat besar skor R^2 adalah 0 hingga 1. Apabila skor R^2 minim maka kemampuan variabel terbatas, begitu juga sebaliknya apabila skor variabel besar maka kemampuan variabel terikat sangat kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa untuk menguji penelitian terhadap koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas ke variabel terikat melalui asumsi jika variabel lain disangka konstan. Taraf signifikan yang diperlukan seperti berikut :

1. Apabila skor signifikan pengujian $t < 0,05$ maka ada dampak secara parsial;
2. Apabila skor signifikan pengujian $t > 0,05$ maka tidak ada dampak secara parsial.

IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur benar atau tidaknya kuesiner dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*korelasi product moment pearson's*) dengan nilai *pearson product moment table* untuk degree of freedom ($df = n - k$), dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan jumlah variable bebas. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 75 dan besarnya df dapat dihitung $75 - 2 = 73$, dengan df 73 dan $\alpha = 0,05$ didapat *pearson product moment table* dengan uji dua sisi = 0,227. Jika r_{hitung} lebih besar dari *pearson product moment table* dan bernilai positif, maka pertanyaan indikator valid. (Imam Ghozali,2019)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel K3

Pernyataan	r_{hitung}	Table Product Moment	Kesimpulan
X1.1	0,87	0,227	Valid
X1.2	0,835	0,227	Valid
X1.3	0,79	0,227	Valid
X1.4	0,824	0,227	Valid
X1.5	0,833	0,227	Valid
X1.6	0,895	0,227	Valid
X1.7	0,839	0,227	Valid
X1.8	0,872	0,227	Valid
X1.9	0,866	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	Table Product Moment	Kesimpulan
X2.1	0,884	0,227	Valid
X2.2	0,869	0,227	Valid
X2.3	0,797	0,227	Valid
X2.4	0,824	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	Table Product Moment	Kesimpulan
X3.1	0,833	0,227	Valid
X3.2	0,84	0,227	Valid
X3.3	0,872	0,227	Valid
X3.4	0,85	0,227	Valid
X3.5	0,859	0,227	Valid
X3.6	0,653	0,227	Valid
X3.7	0,789	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	Table Product Moment	Kesimpulan
X1.1	0,834	0,227	Valid
X1.2	0,779	0,227	Valid
X1.3	0,811	0,227	Valid
X1.4	0,841	0,227	Valid
X1.5	0,823	0,227	Valid
X1.6	0,814	0,227	Valid
X1.7	0,808	0,227	Valid
X1.8	0,794	0,227	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas uji validitass untuk setiap pernyataan dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing variable berada $> r_{table}$ yaitu 0,227 ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi uji validitas.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan cara one shot, yaitu pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaam. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji croncbach alpha $> 0,6$ Imam Ghozali (2013). Dari hasil uji realibilitas nilai Cronbach alpha dapat dilihat dibawah:

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas

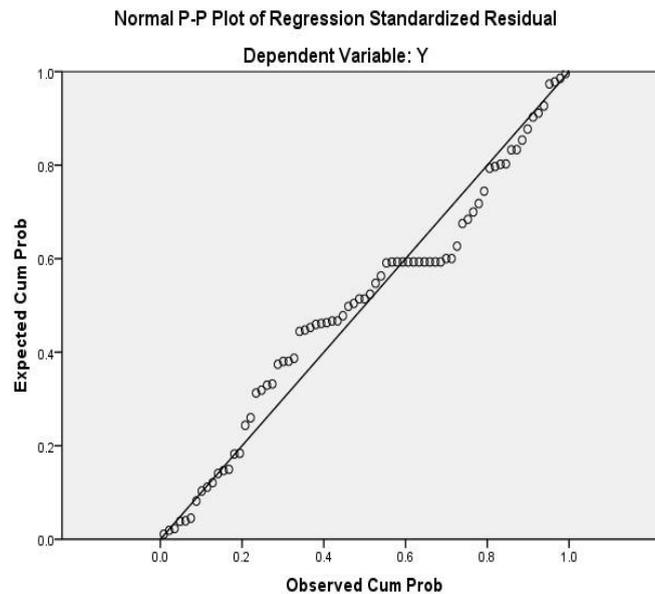
Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
X1	0,957	$> 0,6$	Valid
X2	0,860	$> 0,6$	Valid
X3	0,897	$> 0,6$	Valid
Y	0,925	$> 0,6$	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Dari hasil uji realibilitas pada tabel 4.13 diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai semuanya reliabel, karena setiap variable memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,6$ dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (error terms). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (persial) dapat dilakukan. Uji ini dipakai guna melakukan penilaian terhadap variabel yang dipakai pada model regresi memiliki distribusi normal maupun tidak. Pendekatan Kolmogorov Smirnov serta grafik yang mampu dipakai guna melihat data tersebut memiliki distribusi normal maupun tidak. Hasil dari uji Normalitas ialah seperti berikut :



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, menggunakan grafik dilengkapi dengan uji statistic salah satunya dengan menggunakan uji statistic non parametrik kolmogorof-smirnov. Jika hasil K-S mempunyai $p > 0,05$, maka dapat dikatakan unstandardized reresidual normal. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardrdized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	2,58678127
Most Extreme Differences	Deviation	,118
	Absolute	,118
	Positive	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	1,019
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,250

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 diatas terlihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov sebesar 1,059 dengan tingkat signifikan 0,250 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan normal karennak tingkat signifikkannya $\geq 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana variable-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinieritas untuk setiap variable independennya. Identifikasi keberadaan multikolinieritas ini dapat dilihat pada nilai tolerance and varian inflation factor (VIF). Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolinieritas dengan variable bebs lainnya, sebaliknya bula $VIF < 10$ maka dianggap tidak ada terdapat multikolinieritas.

Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas

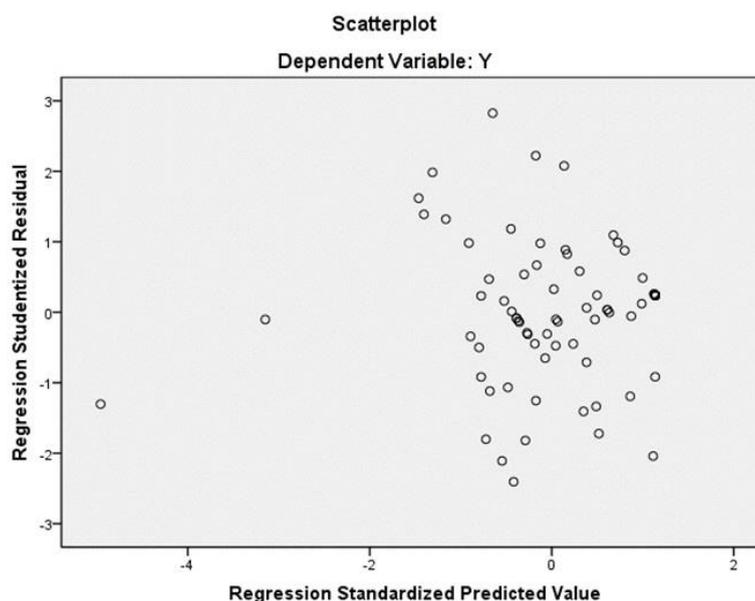
Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
K3 (X1)	0,314	3,184	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,291	3,432	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	0,283	3,540	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Maka dapat dilihat pada tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa variable K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji multikolinieritas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai tolerance}$ (berada < 10).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dan residual dari suatu pengamatan lain. Cara untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik. Jika tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar dan menyempit) serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 Dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisa ini digunakan untuk melaksanakan tebakan sampai mana K3, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja kepada Kinerja Pegawai dengan menggunakan program SPSS pada proses hitungnya, sehingga mampu mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	3,584		1,743	0,086
X1	0,050	0,067	0,653	0,516
X2	0,539	0,297	2,776	0,007
X3	0,644	0,564	5,235	0,000

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Pada tabel 4.14 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,584 + 0,050X_1 + 0,539X_2 + 0,644X_3 + e$$

1. Konstanta menunjukkan nilai sebesar 3,584, artinya apabila variabel K3, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja = 0 tidak ada, maka kinerja pegawai memperoleh nilai 3,584 .
2. Koefisiensi regresi pada variabel K3 sekitar 0,050, Koefisien positif memperlihatkan apabila variabel K3 memiliki korelasi searah pada Kinerja Pegawai. Memiliki arti, jika K3 mengalami peningkatan, maka peningkatan Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan sekitar 0,050 melalui asumsi variabel independen lain pada situasi konstan.
3. Koefisiensi regresi pada variabel Lingkungan Kerja sekitar 0,539 , Koefisien positif memperlihatkan apabila variabel Lingkungan Kerja memiliki korelasi searah pada Kinerja Pegawai. Memiliki arti, jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka peningkatan Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan sekitar 0,539 melalui asumsi variabel independen lain pada situasi konstan.
4. Koefisiensi regresi pada variabel Disiplin Kerja sekitar 0,644, Koefisien positif memperlihatkan apabila variabel Disiplin Kerja memiliki korelasi searah pada Kinerja Pegawai. Memiliki arti, jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka peningkatan Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan sekitar 0,644 melalui asumsi variabel independen lain pada situasi konstan.

Uji Kelayakan Model

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Tabel 4.17 Hasil Uji T

Model	T	Sig.
X1	0,653	0,516
X2	2,776	0,007
X3	5,235	0,000

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

T_{hitung} dapat dilihat dari tabel pengujian SPSS sedangkan T_{tabel} dapat diketahui pada rumus berikut :

$$T_{\text{tabel}} : (a / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan:

- K : Uji Variabel Independent
n : Jumlah data responden
a : 0.05

$$T_{\text{tabel}} (0,05 / 2 : 75 - 3 - 1) = (0,025 : 71) = \mathbf{1.994}$$

1. Berdasarkan table 4.17 analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel K3 (X1) adalah 0,653. Dengan tingkat signifikansi $0,653 < 1,994$ dan $0,653 < 0,05$ Maka menunjukkan bahwa H_0 menerima dan H_1 menolak. Kesimpulannya variabel bebas K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan table 4.18 analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 2,776 Dengan tingkat signifikansi adalah $0,000$ karena $2,776 > 1,994$ dan $0,007 < 1,994$ Maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Berdasarkan table 4.18 analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja (X3) adalah 5,235 Dengan tingkat signifikansi adalah $0,000$ karena $5,235 > 1,994$ dan $0,000 < 1,994$ Maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya variabel bebas Disiplin Kerja (X3) signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dipakai untuk menunjukkan besaran variabel terikat, agar mampu dideskripsikan variabel bebasnya. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R^2) mampu diketahui dalam tabel berikut :

Tabel 4.18 Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 ^a	0,767	0,758	2,641

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Tabel 4.17 diatas, menunjukkan besarnya adjusted R^2 adalah 0,758. Hal ini berarti 75,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi ke 3 variabel independent yaitu K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24,2 % ($100\% - 75,8\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model.

Standart Error If The Estimate (SEE) dari table diatas sebesar 2,641 semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dapat dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Statistif (Uji F)

Uji F ini dilaksanakan agar dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Hasil dari uji F ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.19 Uji F

Model	F	Sig
1	189,175	0,000 ^b

Sumber: hasil pengelolaan data menggunakan SPSS

Berdasarkan table uji ANOVA atau F didapatkan F_{hitung} sebesar 189,175. Dengan tingkat signifikan $0,000$ karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($189,175 > 2,49$) dan tingkat signifikan $0,000 < 2,49$ maka

dapat menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya variabel bebas K_3 (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh K_3 (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K_3) (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung sebesar 0,653 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila keselamatan dan kesehatan kerja pegawai menurun, maka tidak berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai. Dengan menurunnya keselamatan dan kesehatan kerja (K_3), tidak akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri, sehingga tidak menimbulkan kerugian satu sama lain.

Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dina Nurbaiti pada PT. Karya Intertek, dimana ditemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (Nurbaiti, 2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 2,776 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila Lingkungan Kerja pegawai tinggi, maka akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 0,564 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila Disiplin Kerja tinggi, maka akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai.

V PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil analisis data dari pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif Terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan utama Tanjung Perak Surabaya dengan t hitung sebesar 0,653 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Artinya jika keselamatan kesehatan kerja tidak baik maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan utama Tanjung Perak Surabaya dengan t hitung sebesar 2,776 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Artinya jika lingkungan pekerja baik maka kualitas kerja juga akan membaik
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 5.235 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Artinya jika disiplin kerja naik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Adapun variabel yang memiliki pengaruh paling besar atau dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan Surabaya adalah variabel disiplin kerja

Saran

Berikut adalah beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. Bagi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya:

Hendaknya terus memantau apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, serta disiplin kerja mulai dari faktor internal sampai eksternal, karena sangat penting untuk ditingkatkan agar Kinerja Pegawai meningkat pula demi tercapainya tujuan perusahaan.

- a. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya harus terus meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja serta disiplin kerja karyawan seiring berkembangnya zaman, sehingga dapat berjalan dengan maksimal meningkatkan Kinerja pegawai yang berdampak pada keuntungan perusahaan.
 - b. Bertindak cepat untuk penanganan setiap upaya dan atau masalah dalam peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat terealisasi dengan baik demi peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding dan diharapkan untuk menambah variable lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Pongtuluran, & Maria, S. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda*. AKUNTABEL, 13(1), 1-10.
- Adha, Qomariah, & Hafidzi 2019. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
- Ekhsan. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.
- Jufrizen. 2021. *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera, 7(1), 35-54.
- Mahyani, & Jufri, M. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, 1(1), 16-29.
- Makbul, M. 2021. *Metode Pengumpulan Data Dan instrumen Penelitian*. Makasar. Jurnal OSF.
- Nabawi, R. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- Nasution, S. 2017. *Variabel penelitian*. Jurnal Raudhah, 5(2).
- Nurkamal, I. 2022. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- Pardede, & Tinambunan. 2022. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Inti Indo Sawit Subur Buatan Kabupaten Pelalawan*. In Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi (Vol. 1, No. 1, pp. 224-238).
- Setiono. 2021. *Pengaruh Hubungan Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Ppk Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian–Legundi–Bunder–Manyar Di Gresik (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA)*.
- Syafrina. 2017. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. suka fajar pekanbaru*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Tamsah, H., & Nurung, J. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. 2021. *Populasi Dan Sampel. Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Wibowo, E, & Utomo, H. 2016. *Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang)*. Among Makarti, 9(1).
- Wijaya, D. A, & Permata, W. I. 2023. *Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. ITO Seisakusho Armada*. IKRAITH-EKONOMIKA, 6(2), 332-338.

- Yanti, W. 2022. *Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Pomalaa Kabupaten Kolaka (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).*
- Yunus, K., & Widiyanto, G. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Cv. Wan Qian: Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 129-13.*
- Serlin Risvandi Sari, S. R. S., & Juli Prastyorini, J. P. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).

