

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CEMENT PUGER JAYA RAYA SENTOSA

Oleh :

Mega Nursindya Purnama Dewi

Prodi Managemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Disiplin kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Jumlah sample yang digunakan adalah 100 karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Sampel penelitian diambil dengan rumus slovin secara *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan harian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian : Menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Variabel Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Kemampuan variabel independen mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 50,6% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of working Discipline, Safety, Occupational Health, Occupational Health and Working Environment on Employee Performance PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. The sample used was 100 employees of PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Samples were taken by the formula slovin by purposive sampling with criteria of permanent employees, contract employees, and employees daily. The method used in this research is by using multiple linear regression analysis. Result: Indicates that the variable Work Discipline and Safety positive and significant impact on employee performance PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Variables Occupational Health and Working Environment and significant negative effect on the Employee Performance PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. The ability of the independent variables affect the performance level of employees amounted to 50.6% while the rest dipengaruhi other variables not included in the research model.

Keywords: Work Discipline, Safety, Health, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Diera globalisasi ini, persaingan bisnis, perindustrian maupun perdagangan di Indonesia semakin pesat, dikarenakan banyaknya persaingan di dunia industri. Untuk itu harus ada pembenahan ataupun peningkatan dalam suatu organisasi. Agar mampu bersaing di dunia bisnis. Dengan cara membenahi manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peraturan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya dan terlaksanakannya tujuan perusahaan dan karyawan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperbaiki maupun meningkatkan kinerja karyawannya, tujuannya agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Hasibuan, 2013:10).

Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya dan tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:10). Tujuan Perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja bagus dan tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja para karyawannya (Hanggarini, 2012:13).

Kinerja karyawan merupakan penampilan kerja karyawan sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2006:67). Hasil kinerja yang tinggi akan dihasilkan oleh karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, cekatan, disiplin dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Tabel 1.1 Kapasitas Produksi PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa (2013-2014)

Bulan	Target (ton)	Produksi Realisasi (ton)
April 2013	30.000 ton	30.000 ton
Mei 2013	30.000 ton	30.000 ton
Juni 2013	30.000 ton	28.500 ton
Juli 2013	30.000 ton	29.700 ton
Agustus 2013	30.000 ton	31.300 ton
September 2013	30.000 ton	31.000 ton
Oktober 2013	30.000 ton	29.700 ton
November 2013	30.000 ton	32.000 ton
Desember 2013	30.000 ton	30.900 ton
Januari 2014	30.000 ton	29.550 ton
Februari 2014	30.000 ton	31.500 ton
Maret 2014	30.000 ton	32.100 ton

Sumber : PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap bulan kapasitas target produksi PT Cement Puger Jaya Raya Setosa yaitu

30.000 ton. Akan tetapi pabrik tidak selamanya bisa memproduksi semen sesuai target/melebihi target. Dapat disimpulkan bahwa bulan juni, juli, oktober, dan januari pabrik tidak dapat memproduksi semen sesuai target dan produksi semen mengalami penurunan. Yang paling parah produksi semen menurun pada bulan juni 2013. Realisasi produksi yang tidak sesuai dengan target produksi (Produksi menurun) disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun seperti tidak mampu memproduksi sesuai target dikarenakan kinerja yang dihasilkan tidak efektif, sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, tidak dapat menyelesaikan kerja tepat waktu. Berhasilnya tingkat produksi yang tinggi dan kinerja yang sesuai rencana pastinya juga tidak lepas dari perhatian perusahaan terhadap hal-hal yang ada di perusahaan seperti disiplin kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja suatu perusahaan. Disiplin yang baik akan mengarah pada peningkatan semangat kerja karyawan dan selanjutnya dapat berdampak baik bagi kinerja karyawan, sebaliknya disiplin kerja yang kurang baik juga akan menimbulkan penurunan semangat kerja karyawan dan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan (Fathoni, 2010:25).

Keselamatan kerja perlu di perhatikan, karena pada dasarnya keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan

pekerjaan, maupun industri, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain, sehingga apabila keselamatan kerja tidak diperhatikan, maka dapat berimbas terhadap menurunnya kinerja karyawan dan kelangsungan perusahaan. Meggison dan Mangkunegara (2005:34).

Kesehatan kerja diperusahaan juga perlu diperhatikan, karena pada dasarnya kesehatan kerja diperusahaan adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerjaan dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecnp derajat kesehatan setinggi-tingginya. Sehingga karyawan merasa dianggap oleh perusahaan dan karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja (Muhammad Sabir,2009:55).

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2005:109). Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi fisik (seperti tata ruang pabrik yang nyaman, lingkungan yang bersih, Pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), dan kondisi psikologis yang ada dalam organisasi (seperti suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan nya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Lilik Khoiriyah, 2009 : 8).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa, Puger, Jember. Merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang industri semen, pembuatan semen, dan memasarkan semen ke berbagai daerah. PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa merupakan perusahaan yang masih tergolong baru. Perusahaan ini dituntut untuk selalu menghasilkan produk-produk yang kokoh dan berkualitas agar mampu bersaing. Fenomena yang terjadi di perusahaan tentang kinerja karyawan yaitu mengenai terjadinya PHK. Alasan PHK karena pelanggaran yang diulangi terus-menerus serta kinerjanya tidak bagus, Sering tidak masuk tanpa keterangan/tidak disiplin, produksi semen menurun, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun/tidak sesuai target dan dapat menghambat berkembangnya perusahaan.

Tabel 1.2 Daftar Karyawan PHK

Bulan PHK	Nama	Tidak hadir
5 maret 2013	Verdy Eka Setyo	12 kali
8 maret 2013	Jamil Hardiko	11 kali
8 maret 2013	Aji Sholihin	11 kali
6 Juni 2013	Deko Norman	15 kali
15 Juni 2013	Agil Purnomo	12 kali
15 Juni 2013	Deby Agus Dwi	9 kali

Sumber : PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa ada 8 karyawan di PHK pada tahun 2013 setelah menerima Surat Peringatan (SP) sebanyak 3 kali. Jadi kesimpulannya Karyawan diatas diPHK karena kesalahan yang dilanggar terus menerus, seperti tidak masuk kerja tanpa ada keterangan, sehingga akan menyebabkan kerugian waktu untuk perusahaan. Karena beberapa kali tidak masuk tanpa alasan akan menyebabkan proses kerja yang dilakukan akan terbengkalai dan terganggu. Dan kinerja karyawan tersebut terus menerus menurun, sehingga membuat perkembangan perusahaan terhambat.

Tabel 1.3 Daftar Ketidakhadiran PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa Tahun 2013 – 2014

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata* Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Naik/Turun	Persentase %
April	320	24	10	-	3,13%
Mei	320	24	11	Naik	3,43 %
Juni	320	24	16	Naik	5,00 %
Juli	317	24	13	Turun	4,10 %
Agustus	317	24	9	Turun	2,83 %
September	318	24	11	Naik	3,45%
Oktober	316	24	13	Naik	4,12 %
November	316	24	10	Turun	3,16 %
Desember	325	24	9	Turun	2,76 %
Januari	325	20	12	Naik	3,69 %
Februari	325	20	11	Turun	3,38 %
Maret 2014	325	20	8	Turun	2,46 %

Sumber: PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa

Dari Tabel 1.3 disimpulkan bahwa jumlah karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, setiap bulannya

mengalami peningkatan dan penurunan. Untuk bulan april 2013 ketidakhadiran karyawan. Persentase absensi karyawan yang paling rendah berada dibulan Maret 2014 yaitu sebesar 2,46 %. Sedangkan persentase absensi tertinggi terlihat di bulan Juni 2013, yaitu sebesar 5,00 %.

Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absen dalam perusahaan merupakan sebuah masalah. Karena absensi berarti ketidak sungguhan dalam bekerja dan berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerja dan penurunan kinerja. Situasi tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan dan akan sangat mengganggu kelancaran suatu proses yang dikerjakan didalam perusahaan.

Masalah keselamatan kerja di PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa menyangkut tentang kurangnya persediaan alat keselamatan dalam bekerja sehingga menyebabkan kecerobohan dalam bekerja, contohnya tidak ada alat bantu otomatis untuk karyawan yang akan bekerja diketinggian. Terlihat karyawan yang bekerja diketinggian, tidak menggunakan atribut seperti helm dan tali pengikat otomatis untuk ketinggian, memakai celana pendek, sepatu but. Kecerobohan tersebut bisa berakibat fatal untuk keselamatan para karyawan. bukan itu saja, ada karyawan yang terpeleset ketika bekerja diketinggian, dikarenakan tidak menggunakan sepatu but, helm, dan juga tali pengaman. Sehingga mengakibatkan kaki patah, dan luka parah dikepala.

Disini juga dilihat dari kesehatan kerja yang kurang diperhatikan. Contohnya saat proses produksi, pengambilan gamping dan proses pembakaran, terdapat pegawai yang tidak memakai masker. Udara atau lingkungan yang tidak sehat yang disebabkan oleh fentilasi yang kurang didalam proses produksi maupun diluar produksi, apabila tidak dilindungi oleh alat bantu seperti masker akan menyebabkan kesehatan terganggu dan gampang terjangkit penyakit pernafasan.

Tabel 1.4 Jumlah Kecelakaan dan PenyakitKerja PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa 2014

Jenis	Tahun		
	2012	2013	2014
Kecelakaan	6	4	3
Penyakit Kerja :			
a. Gangguan Pernafasan	8	7	5
b. Lain-lain	2	2	3

Sumber: PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa

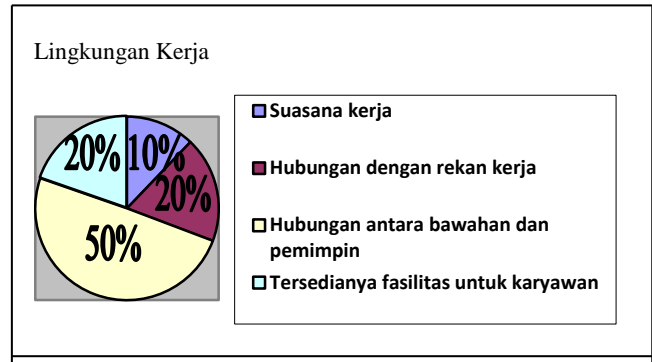
Dari Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja dan penyakit yang terjadi pada karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa perlu diperhatikan oleh manajemen di PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Kecelakaan kerja dan penyakit yang diderita para karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan kurang lengkapnya alat-alat pelindung untuk karyawan. seperti alat pelindung seperti helm, sarung tangan, sepatu but, pengangkut orang untuk ketinggian. Agar dapat mengantisipasi kecelakaan ringan atau berat di dalam bekerja.

Sedangkan Untuk permasalahan kesehatan kerja, harus dilengkapi dengan memakai masker. Karena karyawan bagian produksi terpapar langsung dengan asap/polusi yang ditimbulkan oleh proses pembuatan semen dipabrik, dan penambangan gamping. Tapi setelah disurvei, banyak karyawan yang tidak memakai masker. Hal ini tentu saja harus mendapat perhatian dari manajemen PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul, sehingga kesehatan karyawan dapat dijaga dengan baik. Karena perusahaan ini masih tergolong baru, maka Kesehatan dan keselamatan kerja yang ada diperusahaan harus di tingkatkan.

Di situ juga terdapat masalah mengenai lingkungan kerja mengenai adanya permasalahan yang timbul di lingkungan kerja, tentang hubungan antar karyawan yang kurang baik. Antar karyawan yang berselisih paham di lingkungan kerja, hal tersebut menyebabkan waktu kerja terganggu, menyebabkan kondisi kerja kurang efektif. Bukan itu saja, masalah tentang Kondisi dan tempat kerja bagian office yang kurang nyaman, penataan ruang kerja juga tidak nyaman, membuat karyawan menjadi jenuh dan tidak semangat bekerja dan penempatan ruang kerja yang tidak dipisah-pisah akan membuat kinerja karyawan tidak efektif. Penempatan ruang kerja yang berdekatan antar karyawan akan menyebabkan ketidak efektifan diruang kerja. Contohnya, terdapat karyawan yang berbincang-bincang/mengobrolantar karyawan yang ruangnya bersebelahan diwaktu jam kerja sehingga ruangan kerja kurang efektif. Penerangan di bagian kator

juga kurang, sehingga dapat berakibat terhadap semangat kerja dan akhirnya menjurus ke hasil kinerja yang dihasilkan kinerja karyawan.

Gambar 1.7 Lingkungan Kerja PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa



Sumber : PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa

Dari gambar diatas dapat di lihat bahwa PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa memiliki tingkat lingkungan kerja yang kurang baik atau bisa di katakan terjadi penurunan lingkungan kerja karyawan yang terlihat didiagram lingkaran. Menurut Hasan Handoko (2014) dengan hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Bakti Manado, Sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Bakti Manado. Menurut R. Nugrahaning Bulannurdin (2013) dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan, kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja Pekerja Konstruksi pada The Park Solo Baru. Aldo dkk (2014) dengan hasil analisisnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Menurut Liana (2015) dengan hasil analisisnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Total Bangun Persada Tbk. Sedangkan menurut Novi (2015) dengan hasil analisisnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Abadi Semen Kalimantan Timur. Sedangkan variabel lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Total Bangun Persada Tbk.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Metode

Penelitian ini berlokasi di PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Dan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, study kepustakaan dan kuisioner. Jumlah populasi sebanyak 350 orang. Sampel dalam

penelitian ini sebanyak 100 karyawan, menggunakan rumus slovin dengan menggunakan purposive sampling

HASIL ANALISIS DATA

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	4,871	1,587
2	Disiplin Kerja (X1)	0,146	0,071
3	Keselamatan Kerja (X2)	0,395	0,091
4	Kesehatan Kerja (X3)	0,355	0,095
5	Lingkungan Kerja (X4)	0,172	0,074

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 4,871 + 0,146X_1 + 0,395X_2 + 0,355X_3 + 0,172X_4 + e$$

Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

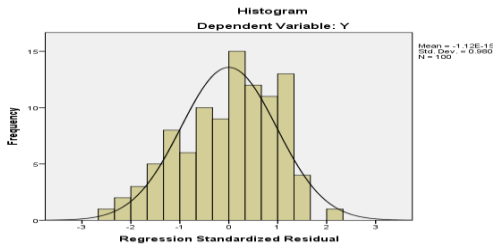
Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig	Keterangan
Residual	0,564	0,908	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 7

Dari hasil pengolahan data pada tabel diperoleh besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,564 dan signifikan pada 0,908. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. maka H0 ditolak yang berarti data residual berdistribusi normal.

Gambar 4.3
Hasil Analisis Grafik Uji Normalitas



Gambar 4.4
Normal Probability Plot



Sumber: Lampiran 7

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Pengujian Multikolinearitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas

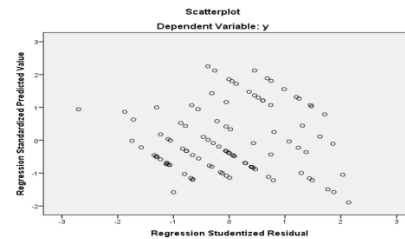
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	0,754	1,327
2	Keselamatan Kerja (X2)	0,635	1,574
3	Kesehatan Kerja (X3)	0,673	1,485
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,774	1,292

Sumber: Lampiran 7

Dari tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Pengujian Heterokedastisitas

Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Lampiran 7

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Pengujian Hepotesis

a. Uji t

Table 4.19 Hasil Uji t

Variabel	Taraf Sig.	Sig. Hitung
Disiplin Kerja	0,05	0,043
Keselamatan Kerja	0,05	0,000
Kesehatan Kerja	0,05	0,000
Lingkungan Kerja	0,05	0,022

Sumber: Lampiran 8

Tabel 4.20 Tabel Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}
Disiplin Kerja	2,055	1,6611
Keselamatan Kerja	4,349	1,6611
Kesehatan Kerja	3,734	1,6611
Lingkungan Kerja	2,325	1,6611

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja pada t hitung 2,055 diketahui nilai t tabel 1,6611. Pada variabel Keselamatan Kerja diketahui nilai t hitung 4,349 dan t tabel 1,6611. Pada variabel Kesehatan Kerja diketahui nilai t hitung 3,734 dan t tabel 1,6611. Sedangkan pada Lingkungan Kerja diketahui t hitung 2,325 dan t tabel sebesar 1,6611.

b. Uji F

Tabel 4.21 Hasil Uji tabel F

Model	F	Sig
Regression	21,128	0,000

Sumber: Lampiran 8

Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apabila F hitung $>$ F tabel maka H_1 diterima. Sedangkan untuk menghitung tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) $df_1 k-1$ atau $4-1=3$, dan $df_2 n-k-1$ atau $100-4-1=95$. Hasil dari perhitungan statistik pada tabel 4.23 menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas taraf signifikansi 0,05, dan hasil dari F hitung (21,128) $>$ F tabel (2,7004), maka H_0 ditolak, hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja, keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap Kinerja Karyawan secara simultan ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,686	0,471	0,449

Sumber: Lampiran 8

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,471 (47,1%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau persentase pengaruh yang dapat dijelaskan variabel Disiplin Kerja (X_1), Keselamatan Kerja (X_2), Kesehatan Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) secara bersama-sama terhadap besarnya variabel terikat, dimana variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar $(100\%-47,1\%)= 52,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan :

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan, bahwa nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,146 dengan arah positif signifikan dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t_{hitung} 2,055 $>$ t_{hitung} 1,6611

dan signifikan $0,043 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Apabila Variabel Disiplin Kerja diperhatikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

Hasil hipotesis penelitian menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasan Handoko (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Bakti Manado.

b.Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan, bahwa nilai koefisien variabel Keselamatan Kerja sebesar 0,395 dengan arah positif signifikan dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai $t_{hitung} 4,349 > t_{hitung} 1,6611$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti secara parsial variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Semakin diperhatikannya Keselamatan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

Hasil hipotesis penelitian menyatakan Keselamatan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh R. Nugrahaning Bulannurdin (2013) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pekerja The Park Solo Baru. Menurut penelitiannya Muhammad Husni (2014) yang menyatakan bahwa Program K3 dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

c.Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan, bahwa nilai koefisien variabel Kesehatan Kerja sebesar 0,395 dengan arah positif signifikan dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai $t_{hitung} 3,734 > t_{hitung} 1,6611$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti secara parsial variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Semakin diperhatikannya Kesehatan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

Hasil hipotesis penelitian menyatakan Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh R. Nugrahaning Bulannurdin (2013) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pekerja The Park Solo Baru. Menurut penelitiannya Muhammad Husni (2014) yang menyatakan

bahwa Program K3 dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan, bahwa nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,172 dengan arah positif signifikan dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai $t_{hitung} 2,325 > t_{hitung} 1,6611$ dan signifikan $0,022 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Semakin baik lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil hipotesis penelitian menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aldo dkk (2004) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Menurut Darma Nur S (2007) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Future Internasional Jambi. baik langsung maupun tidak langsung.

e. Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang membuktikan uji F (simultan)

memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $21,128 > 2,7004$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ maka H_a diterima H_o ditolak. Dengan demikian hasil analisis uji F (simultan) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Artinya semakin baik variabel Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

Hasil hipotesis penelitian menyatakan Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diana (2014) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan K3 berpengaruh secara positif simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dolbi Semen Padang. Menurut Gita W (2014) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Adi Pura Bangkalan.

Keterbatasan Penelitian.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya:

- a. Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam hal kontribusi variabel, dimana hasil persentase keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat rendah yaitu sebesar 47,1%, dan sisanya

sebesar 52,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Seperti motivasi kerja Sehingga hal ini akan mempengaruhi kekuatan hasil penelitian.

- b. Peneliti ini hanya menggunakan kuisioner sebagai instrument penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner. Selain itu, peneliti tidak bisa mengontrol jawaban karyawan yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 Karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi nilai tanggung jawab yang terselesaikan oleh karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya.

- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi Keselamatan Kerja seperti nilai mesin-mesin yang berkondisi baik pada PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi Kesehatan Kerja seperti jaminan sosial dipenuhi dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya.
- d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja seperti tersedianya fasilitas kantor maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa, Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya.
- e. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Hal ini disebabkan karena nilai Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Saran

Berdasarkan hasil-hasil yang didapat maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan.
 - a. Pihak PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa diharapkan dapat lebih meningkatkan dan memperhatikan Disiplin kerja para karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa, agar para karyawan sadar akan tugasnya, sehingga timbul semangat kerja dan kinerja para karyawan dapat meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Pihak PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa diharapkan dapat lebih meningkatkan dan memperhatikan keselamatan kerja para karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa, agar para karyawan merasa nyaman dan tidak takut akan terjadi kecelakaan kerja, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan tenang, nyaman, semangat dan

kinerja para karyawan dapat meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pihak PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa diharapkan dapat lebih meningkatkan dan memperhatikan kesehatan kerja para karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa, agar para karyawan merasa dihargai sehingga kinerja para karyawan dapat meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - d. Pihak PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa diharapkan dapat lebih meningkatkan dan memperhatikan Lingkungan kerja para karyawan PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa, agar para karyawan merasa diperhatikan sehingga kinerja para karyawan dapat meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi akademisi.

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan media pertimbangan dalam melakukan penelitian pada objek yang sama yaitu di PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa.
 - 3) Bagi penelitian selanjutnya.

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek/variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2008. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Aldo Herlambang dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karmand Mitra Andalan Surabaya*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas, Brawijaya.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Djarwanto PS. 2005. *Statistik Induktif*. Edisi III. BPFE Yogyakarta.
- Fathoni, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Cordosa. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hani Handoko 2007. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPEE), Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke- 17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husni. 2005. *Pengaruh Hukum Indonesia*, Jakarta : PT Raya Grafindo Persada.
- Kazmier. L. 2005. *Statistik Untuk Bisnis*. Erlangga. Jakarta.
- Khoiriyah Lilik,. 2009. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta". Skripsi S1,(8). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta tidak dipublikasikan, Dalam skripsi Eko Hertanto.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.