

Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BBIC BERCA CABLES di Kabupaten Tangerang

Muhamad Ali Nurdin, Erislan, Soehatman Ramli

Program Studi Magister Manajemen K3L, Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Indonesia
muhamad.ali.nurdin1108@gmail.com

Abstrak

PT. BIIC Berca Cables merupakan perusahaan yang memproduksi kabel listrik dan kabel fiber optic. Melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan, keselamatan & kesehatan kerja serta lingkungan kerja pegawai merupakan cara untuk menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan. Dalam survei pendahuluan yang dilakukan, menunjukkan bawah kinerja karyawan dinilai masih belum memenuhi harapan perusahaan di mana masih banyak ditemukan kegagalan saat dilakukan proses *Quality Test Optic Cable*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara parsial (1) pengaruh variabel disiplin kerja, (2) keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta (3) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta sesara simultan menganalisis pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian bersifat kuantitatif asosiatif yang merupakan penggambaran tentang hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Peneliti menyebarkan kuisioner terhadap karyawan sebagai metode teknik pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Korelasi, Analisis Regresi Linier Berganda. Dalam uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan, serta variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan. Secara simultan, variabel disiplin kerja, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang.

Kata kunci: Kedisiplinan, Keselamatan, Kesehatan, Lingkungan, Kinerja Karyawan.

Abstract

PT. BIIC Berca Cables is a company that produces electrical cables and fiber optic cables. Supervising employee discipline, safety & health and the work environment is a way to maintain or improve employee performance. In the preliminary survey conducted, it showed that employee performance was considered to have not met the company's expectations, where many failures were still found during the Optic Cable Quality Test process. The aim of this research is to partially analyze (1) the influence of work discipline variables, (2) occupational safety and health (OSH), and (3) the work environment on employee performance and simultaneously analyze the influence of work discipline, occupational safety and occupational health (OSH) as well as the work environment on employee performance. The research design is associative quantitative, which is a depiction of the relationship between one variable and another. Researchers distributed questionnaires to employees as a method of data collection techniques. The analysis technique used is Correlation Test, Multiple Linear Regression Analysis. In the classical assumption test there is a normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. From the research results it can be concluded that partially the work discipline variable has a significant positive effect on employee performance, the occupational safety and health (OSH) variable has a significant positive effect, and the work environment variable has a significant positive effect. Simultaneously, work discipline variables, occupational safety and health

(K3) variables, and work environment variables have a positive and significant effect on the performance of PT employees. BIIC Berca Cables in Tangerang Regency.

Keywords : *Discipline, Safety, Health, Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada kondisi lingkungan bisnis yang sudah maju saat ini, persaingan menjadi semakin dinamis dan lebih kompetitif. Memiliki karyawan yang berkinerja baik serta berkualitas merupakan harapan bagi tiap pimpinan perusahaan demi tercapainya target perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), definisi kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik itu secara kalitatif maupun kuantitatif yang didapatkan berdasarkan dengan tanggung jawab dan tugasnya. Keberhasilan mencapai tujuan atau target perusahaan akan sulit didapat jika tidak adanya kinerja yang baik dari semua karyawan. Dalam dunia kerja, kinerja baik karyawan tentu sangat diperlukan. Karyawan yang mampu bekerja dengan baik secara kualitas dan kuantitas tentu akan mendapatkan prestasi kerja yang baik juga.

Salah satu perusahaan yang menilai kinerja karyawannya adalah PT. BIIC Berca Cables Indonesia. PT. BIIC Berca Cables Indonesia merupakan perusahaan kabel terkemuka di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1995. Perusahaan ini merupakan gabungan dari PT. BERCA INDONESIA (BERCA group) dan BICC Cables Asia – Pacific PTE – LTD. Perusahaan yang terletak di kawasan Balaraja Kabupaten Tangerang ini mempunyai komitmen yang tinggi untuk menjadi industri kabel yang terpercaya dari sisi kualitas dan pelayanan.

Masalah yang dapat mempengaruhi kinerja atau profesionalitas dalam bekerja adalah terkait dengan kedisiplinan. Sebuah survei yang dilakukan oleh XpertHR yang merupakan perusahaan data sumber daya manusia pada 166 responden pemberi kerja pada tahun 2013 menunjukkan 70% dari semua yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka sering atau sesekali harus berurusan dengan ketidakhadiran yang tidak sah. Selain masalah ketidakhadiran, kinerja atau kemampuan yang buruk juga mendapat persentase yang cukup

tinggi. 87% pemberi kerja mengatakan bahwa masalah terkait ketidakdisiplinan dalam kinerja atau ketidakpatuhan terhadap prosedur yang mengakibatkan kinerja buruk masih sering terjadi.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) pengertian disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di PT. BIIC Berca Cables, masih terdapat masalah kedisiplinan dalam hal mematuhi *Standard Operating Procedure* (SOP) yang telah ditetapkan dimana masih banyak ditemukan ketidaksesuaian di setiap departemen. Berdasarkan data aktual perusahaan dari Januari hingga Desember 2021, terdapat 93 temuan ketidaksesuaian di semua departemen.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019), Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019), M. Hibbul Watoni (2019) dan Dedi Iskanto, Aripin Yapentra, Putra Budi Ansori, dan Mohamad Jupri (2020), yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal tersebut disampaikan oleh Hendra Cahyono dan Rahayu Mardikaningsih (2021) dan M. Hibbul Watoni (2019) dalam penelitiannya tentang kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya, didapatkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. "Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara melakukan pekerjaan. Makna dan tujuan keselamatan kerja adalah untuk menjamin

keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta pekerjaan dan budayanya, yang ditujukan untuk kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya” (Ridley, 2016).

Menurut data yang diperkirakan oleh ILO, setiap tahun terdapat 1,8 juta kematian akibat kecelakaan kerja di kawasan Asia dan Pasifik. Faktanya, dua pertiga kematian terkait pekerjaan terjadi di Asia. Sedangkan di tingkat global, jumlah kecelakaan kerja lebih dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahunnya. Selain itu, terdapat 374 juta kasus cedera dan penyakit terkait pekerjaan yang tidak fatal setiap tahunnya yang mengakibatkan karyawan tidak dapat masuk kerja (ILO, 2018). Sedangkan di Indonesia sendiri, kasus kecelakaan kerja mengalami tren yang meningkat. Pada tahun 2021, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia mencapai 234.270 kasus. Jumlah ini meningkat 5,65% dari tahun sebelumnya yang berjumlah 221.740 kasus.

Di PT. BIIC Berca Cables sendiri memiliki empat kasus kecelakaan kerja yang terjadi di tahun 2021 dan dua kecelakaan kerja terjadi di bulan yang sama yaitu Februari. Insiden ini disebabkan oleh perilaku serta kondisi kerja yang tidak aman. Hal tersebut disampaikan oleh personel K3 perusahaan bahwa hal ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan. Dimana membutuhkan waktu untuk investigasi dan perbaikan dan tentunya akan menghambat proses produksi perusahaan.

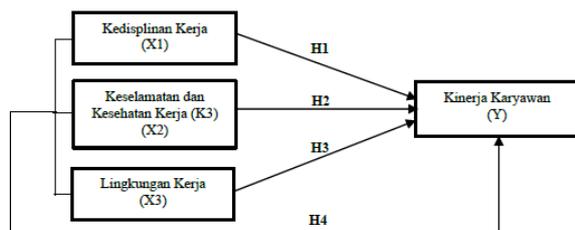
Selain faktor kedisiplinan dan K3 yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Persada dan Dede Andi (2020) serta Rizal Nabawi (2019) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011).

Sebuah survei yang dilakukan oleh perusahaan konsultan sumber daya manusia dan jasa keuangan global, *Mercer Marsh Benefit* (MMB), terhadap 14.000 karyawan di seluruh dunia pada Maret-April 2021 menunjukkan bahwa setengah dari responden merasa agak stres setiap hari karena lingkungan kerja mereka. Hal ini tentunya akan mempengaruhi tidak hanya kesehatan mental tetapi juga kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pre survey yang dilakukan penulis, ditemukan bahwa masih banyak responden yang tidak setuju dengan pernyataan yang disampaikan terkait lingkungan di wilayah kerjanya. 62% karyawan tidak setuju bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan cukup lengkap dan memadai dan 56% karyawan juga tidak setuju bahwa lingkungan kerja aman dan nyaman bagi mereka.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di PT. BIIC Berca Cables Indonesia, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai masih belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal tersebut disampaikan pimpinan perusahaan yang juga memberikan informasi bahwa masih banyak kegagalan selama proses Uji Kualitas Kabel Optik. Hal ini menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak mengikuti SOP (Standard Operating Procedure) yang telah ditetapkan. Data kasus kegagalan terbanyak ditemukan pada bulan Maret sebesar 16% dan Agustus sebesar 6,58%. Tentunya hal ini juga perlu diperhatikan, karena jika dibiarkan maka kedepannya akan berdampak negatif terhadap kepercayaan pelanggan karena banyaknya klaim.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis secara parsial pengaruh variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menganalisis secara simultan pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan peneliti-peneliti sebelumnya yaitu belum adanya yang menguji tiga variabel secara langsung yaitu kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

METODE

Desain penelitian yang digunakan merupakan kuantitatif asosiatif yaitu penggambaran tentang hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, pengumpulan data dan analisis data. Peneliti melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan termasuk pimpinan di semua departemen PT. Kabel BIIC Berca satu kali dalam jangka waktu tertentu (cross sectional). Peneliti menggunakan pendekatan skala Likert untuk mengukur setiap item pertanyaan (1 = "Sangat Tidak Setuju", 5 = "Sangat Setuju").

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Kabel Berca BIIC di Kabupaten Tangerang, berjumlah 175 orang. Populasi adalah jumlah keseluruhan objek atau subjek dengan ciri dan jumlah tertentu yang peneliti putuskan untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015). Jadi populasi adalah subjek atau objek yang berada pada suatu wilayah tertentu yang diteliti dan memenuhi persyaratan yang berlaku sesuai dengan permasalahan yang ada. Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dimana memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana peneliti mengambil seluruh unit observasi dalam populasi yaitu 175 karyawan termasuk pimpinan dari seluruh departemen di PT. Kabel BIIC Berca di Kabupaten Tangerang. Semakin besar tingkat

kesalahan, semakin kecil sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar sampel (mendekati populasi), maka semakin kecil peluang terjadinya kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil sampel (menjauh dari populasi), maka semakin besar peluang terjadinya kesalahan generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019)

Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Penelitian literatur: yaitu penelitian yang dilakukan dengan melakukan kajian literatur dalam mengumpulkan bahan-bahan tertulis berupa literatur dari jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Dari internet dengan cara mengumpulkan data atau informasi yang berkaitan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik berupa jurnal, makalah maupun tulisan.
2. Penelitian lapangan : yaitu data primer, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan penelitian atau observasi langsung terhadap objek penelitian, dengan cara wawancara dengan pimpinan atau top manajemen PT. BIIC Berca Cables dan membagikan daftar kuesioner terkait penelitian ini kepada seluruh karyawan dan pimpinan.

Desain penelitian secara parsial merupakan penggambaran tentang hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, pengumpulan data dan analisis data, sehingga dengan adanya desain yang baik maka peneliti maupun pihak yang berkepentingan mempunyai gambaran yang jelas tentang keterkaitan antara variabel yang ada dalam penelitian dan apa yang hendak dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian (Noor, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan nonpartisipasi (Non Participant Observation). Hal ini dikarenakan peneliti tidak terlibat langsung pada seluruh kegiatan PT. BIIC Berca Cables melainkan peneliti hanya mengumpulkan data yang sudah ada di perusahaan dan selanjutnya mengolah data tersebut. Menurut Lincoln dan Guba dalam Rosady Ruslan (2017:33), pengamatan nonpartisipasi adalah observasi pengumpulan data tanpa melibatkan diri, atau

tidak menjadi bagian dari lingkungan sosial atau organisasi yang diamati.

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			Time Horizon
	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	
T-1	Asosiatif	Survey (Kuesioner)	Individu-Karyawan	Cross-sectionnal
T-2	Asosiatif	Survey (Kuesioner)	Individu-Karyawan	Cross-sectionnal
T-3	Asosiatif	Survey (Kuesioner)	Individu-Karyawan	Cross-sectionnal
T-4	Asosiatif	Survey (Kuesioner)	Individu-Karyawan	Cross-sectionnal

Gambar 2. Jenis, Model dan Metode Penelitian

Penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diambil dari penelitian sebelumnya yang relevan. Sembilan indikator yang diambil dari teori (Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, 2019) akan digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja. Dua belas indikator yang diadaptasi dari penelitian oleh (Rizal Nabawi, 2019) akan digunakan untuk mengukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sepuluh indikator yang diadaptasi dari (Sedamayanti, 2013) akan digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Sepuluh indikator yang mengacu pada (Dedi Iskanto, Aripin Yapentra, Putra Budi Ansori, dan Mohamad Jupri, 2020) akan digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan skala Likert untuk mengukur setiap item (1 = "Sangat Tidak Setuju", 5 = "Sangat Setuju"). Dari hasil survei, dilakukan analisis pengujian data yang terdiri dari Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang telah mengembalikan kuesioner yang dibagikan yaitu sebanyak 175 kuesioner yang disebar dan 142 kuesioner yang telah dikembalikan. Dimana responden dalam penelitian ini sebanyak 142 responden. Data deskriptif yang diperoleh dari responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Deskriptif Responden

Variables		N = 142	Percentage
Sex	Male	97	68%
	Female	45	32%
Age	20 – 28 years old	35	25%
	29 – 37 years old	52	37%
	38 – 46 years old	35	25%
	> 46 years old	20	14%
Education	High School	58	41%
	Diploma	27	19%
	Bachelor	48	34%
	Master	9	6%
	Doctor	0	0%
	Work Period	< 1 year	4
	1 – 3 years	26	18%
	3 – 5 years	62	44%
	5 – 7 years	31	22%
	7 – 9 years	10	7%
	> 9 years	9	6%
Position	Staf	106	75%
	Supervisor	14	10%
	Assistant Manager	4	3%
	Manager	16	11%
	Deputy	2	1%
	Director	0	0%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Deskripsi Variabel

Untuk mengetahui gambaran tanggapan responden tentang disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui penjabaran elemen dari masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Deskripsi variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Item	Mean	Item	Mean	Item	Mean	Item	Mean
X1_1	3,93	X2_1	3,87	X3_1	3,75	Y_1	3,86
X1_2	3,92	X2_2	3,80	X3_2	3,55	Y_2	3,79
X1_3	3,85	X2_3	3,89	X3_3	3,61	Y_3	3,87
X1_4	3,93	X2_4	3,89	X3_4	3,65	Y_4	3,88
X1_5	3,99	X2_5	3,80	X3_5	3,65	Y_5	3,82
X1_6	3,94	X2_6	3,81	X3_6	3,95	Y_6	3,85
X1_7	4,01	X2_7	3,87	X3_7	3,65	Y_7	3,80
X1_8	3,83	X2_8	3,91	X3_8	3,65	Y_8	3,75
X1_9	3,79	X2_9	3,85	X3_9	3,95	Y_9	3,87
X1	3,9100	X2_10	3,90	X3_10	3,68	Y	3,8318
		X2_11	3,87	X3	3,7099		
		X2_12	3,87				
		X2	3,8615				

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dapat dilihat dari tabel di atas rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar 3,9100, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 3,8615, variabel lingkungan kerja sebesar 3,7099 dan variabel kinerja karyawan sebesar 3,8318. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden terhadap semua variabel dapat dikatakan mendekati setuju.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item	R ^{count}	Item	R ^{count}	Item	R ^{count}	Item	R ^{count}	R ^{table}
X1 1	0,579	X2 1	0,634	X3 1	0,6	Y 1	0,572	0,1648
X1 2	0,564	X2 2	0,696	X3 2	0,58	Y 2	0,594	0,1648
X1 3	0,589	X2 3	0,555	X3 3	0,475	Y 3	0,482	0,1648
X1 4	0,414	X2 4	0,606	X3 4	0,503	Y 4	0,561	0,1648
X1 5	0,513	X2 5	0,427	X3 5	0,667	Y 5	0,532	0,1648
X1 6	0,454	X2 6	0,628	X3 6	0,369	Y 6	0,492	0,1648
X1 7	0,436	X2 7	0,634	X3 7	0,503	Y 7	0,481	0,1648
X1 8	0,41	X2 8	0,724	X3 8	0,594	Y 8	0,578	0,1648
X1 9	0,457	X2 9	0,548	X3 9	0,306	Y 9	0,504	0,1648
		X2 10	0,693	X3 10	0,66			0,1648
		X2 11	0,604					0,1648
		X2 12	0,674					0,1648

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid atau layak digunakan dimana r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan memiliki stabilitas dan konsistensi atau tidak. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika r alpha bertanda positif dan r alpha bertanda positif (cronbach alpha) lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas variabel penelitian:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variables	Cronbach's Alpha	Item
X1	0,605	9
X2	0,855	12
X3	0,686	10
Y	0,684	9

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, Cronbach's Alpha adalah 0,605 untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Cronbach's Alpha adalah 0,855 untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), nilai Cronbach's Alpha adalah 0,686 untuk variabel

Lingkungan Kerja (X3), dan Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,684 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah data secara kontinu berdistribusi normal atau tidak. Sehingga jika data kontinu berdistribusi normal maka dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu uji korelasi, uji t dan uji regresi. Untuk menguji apakah data tersebut normal atau tidak, peneliti menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov.

Pada Tabel 5 nilai Kolmogorov Smirnov adalah 0,055 dengan nilai sig 0,200 dimana nilai sig 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
N	142	
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,00152765
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,053
Test Statistic	,055	
Asymp.Sig. (2-tailed)	,200 ^{cd}	

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan dengan melihat nilai tolerance dan VIF lawannya. Adapun hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan matriks korelasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Regression Model	Variables	Tolerance	VIF
$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	Work Discipline	0,294	3,406
	Occupational Safety and Health	0,241	4,144
	Work Environment	0,599	1,669

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 6 variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF $3,406 < 10$ dan nilai tolerance $0,294 > 0,10$ tidak terjadi multikolinearitas, variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai VIF $4,144 < 10$ dan nilai toleransi $0,241 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF $1,669 < 10$ dan nilai toleransi $0,599 > 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji hereroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varians gangguan berbeda antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Kriteria pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Nilai signifikansi $< 0,05$ terjadi heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	t	Sig
Disiplin Kerja	1,276	,204
K3	-1,511	,133
Lingkungan Kerja	-1,651	,101

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 7 terlihat nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,204 > 0,05$, variabel keselamatan dan kesehatan kerja $0,133 > 0,05$, variabel lingkungan kerja $0,101 > 0,05$ dimana semua nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari $0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas yaitu disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja

terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi berganda. Nilai R berkisar antara 0 sampai dengan 1, jika nilainya semakin mendekati 1 menandakan hubungannya semakin kuat, dan jika nilainya semakin mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah. Menurut (Sugiyono, 2017) berikut adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi:

0.00 – 0.199 = Sangat Rendah

0.20 – 0.399 = Rendah

0.40 – 0.599 = Sedang

0.60 – 0.799 = Kuat

0.80 – 1.000 = Sangat Kuat

Berikut hasil uji korelasi berganda yang dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Model	R	Interpretasi
1	,813 ^a	Sangat Kuat

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 nilai R dari hasil uji korelasi sebesar 0,813, artinya hubungan antara variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji-T)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $0,05$ ($\alpha = 5\%$) untuk disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Jika thitung $<$ ttabel, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Sedangkan jika thitung $>$ ttabel, maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat (hipotesis diterima).

Tabel 9. Hasil Uji-T

	t	Sig
Disiplin Kerja	4,012	,000
K3	3,801	,000
Lingkungan Kerja	2,200	,029

Sumber : Data Primer diolah 2023

Kekuatan hubungan yang terjadi antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t hitung 4,012 lebih besar dari 1,977 dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) memiliki nilai t hitung 3,801 lebih besar dari 1,977 dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa secara parsial K3 (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t hitung 2,200 lebih besar dari 1,977 dan nilai sig (0,029) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian pengaruh variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji-F

Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
89,623	2,84	,000 ^b	H0 ditolak Ha diterima

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai F hitung sebesar 89,623 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 2,84 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 11. Pada Tabel 11 nilai adjusted R square adalah 0,653 atau 65,3%. Artinya persentase kontribusi variabel bebas (disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 65,3% atau variasi variabel bebas (disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan environment) mampu menjelaskan 65,3% variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi (R²)

Adjusted R Square	%	Residual Value	%
,653	65,3	,347	34,7

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari hasil analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil signifikan yang artinya apabila variabel kedisiplinan kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan, yang dapat dilihat pada hasil rata-rata terendah yang berada pada pernyataan X1_9 "Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan, menjaga kondisi kerja yang kondusif dan tenang saat bekerja", dengan tingkat rata-rata terendah maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan kembali kedisiplinan kerja karyawan terutama dalam hal pekerjaan yang harus diselesaikan dengan hati-hati sesuai dengan standar yang berlaku saat bekerja. Misalnya dengan cara perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan atau refreshment secara reguler dan terjadwal terhadap seluruh karyawan mengenai prosedur kerja, izin kerja ataupun standar kerja yang berlaku bagi perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan hati-hati dan selalu menerapkan prosedur atau aturan yang ada di perusahaan.

Dari hasil analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil signifikan yang artinya apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, yang dapat dilihat pada hasil rata-rata terendah yang berada pada pernyataan X2_2 “Perlindungan pada mesin yang digunakan sudah menjamin keselamatan kerja.” dengan tingkat rata-rata terendah maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan kembali keselamatan kerja terutama dalam hal keselamatan mesin. Misalnya dengan cara perusahaan meninjau kembali terhadap kondisi semua mesin yang dimiliki mengenai perangkat keselamatannya, apakah sudah memadai atau belum. Jika belum, tentunya perusahaan dapat segera melakukan improvement terhadap mesin-mesin tersebut sehingga dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh mesin.

Dari hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil signifikan yang artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, yang dapat dilihat pada hasil rata-rata terendah yang berada pada pernyataan X3_2 “Temperatur di tempat kerja sudah memadai” dengan tingkat rata-rata terendah maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan kembali lingkungan kerja terutama dalam hal temperatur di tempat kerja. Misalnya dengan cara melakukan pemantauan temperatur seluruh area kerja mengenai standar temperatur di setiap proses kerja. Apakah ada temperatur di area kerja yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku yang tentunya dapat menghambat pekerjaan karyawan dan membahayakan dirinya. Dengan penyesuaian temperatur yang baik sesuai dengan standar yang berlaku maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tentunya mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis pengaruh kedisiplinan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, dan ini adalah merupakan jawaban dari pertanyaan peneliti yang berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, serta mencapai sasaran penelitian, maka hasil kesimpulannya antara lain:

1. Berdasarkan hasil uji-t (uji signifikan secara parsial), bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, artinya apabila variabel kedisiplinan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
2. Berdasarkan hasil uji-t (uji signifikan secara parsial), bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, artinya apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
3. Berdasarkan hasil uji-t (uji signifikan secara parsial), bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
4. Berdasarkan hasil uji-f (uji signifikan secara simultan), bahwa variabel kedisiplinan kerja, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta variabel lingkungan kerja adalah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, artinya apabila variabel kedisiplinan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

Berdasarkan hasil terendah rata-rata pada pernyataan yang ada di kuesioner dan hasil penelitian, berikut ini saran yang dapat diberikan:

1. Kiranya perusahaan memperhatikan kembali kedisiplinan kerja karyawan terutama dalam hal pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cermat dan hati-hari sesuai dengan prosedur yang ditetapkan saat bekerja. Misalnya dengan cara perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan atau refreshment secara reguler dan terjadwal terhadap seluruh karyawan mengenai prosedur kerja, izin kerja ataupun standar kerja yang berlaku bagi perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan hati-hati dan selalu menerapkan prosedur atau aturan yang ada di perusahaan.
2. Kiranya perusahaan meninjau kembali keselamatan kerja terutama dalam hal keselamatan mesin. Misalnya dengan cara perusahaan meninjau kembali terhadap kondisi semua mesin yang dimiliki mengenai perangkat keselamatannya, apakah sudah memadai atau belum. Jika belum, tentunya perusahaan dapat segera melakukan improvement terhadap mesin-mesin tersebut sehingga dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh mesin. Selanjutnya dalam hal tunjangan kecelakaan kerja. Misalnya dengan cara perusahaan meninjau kembali tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan kepada karyawannya, apakah sudah sesuai atau sudah terdistribusi keseluruh karyawannya atau ada kendala dalam menerima tunjangan kecelakaan tersebut. Sehingga dalam hal tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan secara optimal maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaannya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Kiranya perusahaan meninjau kembali lingkungan kerja terutama dalam hal temperatur di tempat kerja. Misalnya dengan cara melakukan pemantauan temperatur seluruh area kerja mengenai standar temperatur di setiap proses kerja. Temperatur yang baik di tempat kerja dan sesuai standar akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tentunya mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.
4. Kiranya perusahaan meninjau kembali dalam jumlah produk atau layanan yang

harus dihasilkan dalam rentang waktu tertentu. Apakah sudah sesuai dalam jumlah karyawan, jam kerja karyawan, alat yang digunakan, perlindungan diri yang digunakan untuk menyelesaikan jumlah produk dalam rentang waktu tertentu. Sehingga hal yang sudah sesuai akan membuat kinerja karyawannya meningkat dan membuat produktivitas perusahaanpun semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam pelaksanaan penelitian ini, kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan, bimbingan, kerjasama dan motivasi yang diberikan dari berbagai pihak, yaitu: Rektor Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid, Direktur Program Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid, Kaprodi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sahid, dan Para dosen serta pembimbing tesis yang sudah memberikan masukan dan bimbingan yang bermanfaat, HRD PT. BIIC Berca Cables yang telah mengizinkan kepada penulis menjadikan PT. BIIC Berca Cables sebagai bahan tesis, orang tua yang selalu memberikan dukungan penuh dan do'a serta teman-teman semua atas semangatnya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
2. Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
3. Cahyono, H. & Mardikaningsih, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Superindo (Distribution Center) Mojokerto*. Jurnal Imlu Manajemen, Vol. 1, No. 02, Hal. 11-20
4. Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D. & Andi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta*, Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, Vol. 3, No. 07, 117-123.

5. Hasibuan, J. S. & Silvy, B. (2019). *Pengaruh Didiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat dan Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, Vol. 2 No. 1. 134-147
6. Watoni, M. H. (2019). *The Effect Of Occupational Safety And Health And Work Discipline On Employee Performance In The Environmental Services Of Yogyakarta City*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 3(04), 320-329. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v3i04.703>
7. Iskamto, D., Yapentra, A., Ansori, P., & Jupri, M. (2020). *Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation*. KnE Social Sciences. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.734>
8. Ridley, J. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
9. Prasetyo, E., T. & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen Vol 3, (1), 2019, 21-30.
10. Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
11. Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183.
12. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
13. Sujarweni, V.W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. (Edisi 1). Yogyakarta: Pustaka Baru Press
14. Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
15. Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian* (Edisi 7). Kencana
16. Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama