

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARAWAN BAGIAN OPERATOR PADA PT. ANMER GASINDO PRIMA

Twenigha Arianto
Ryan Hasianda Tigor
Medinal

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract : *This thesis was entitled “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator pada PT Anmer Gasindo Prima Kec. Merawang”. The research was conducted from February 2023 - May 2023 and has 96 pages without attachments. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and occupational health safety at PT Anmer Gasindo Prima Kec. Merawang. The research method uses a quantitative descriptive approach. The data collected by distributing questionnaires to 41 respondents in this study were of PT Anmer Gasindo Prima employee part of the operator. The sample was determined using the saturated sample technique. Data analysis used Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, Simultaneous Test (F Test), and Partial Test (t-Test) which were processed with JASP. The results showed (1) Work Discipline has a partial effect on employee performance with a significance value of 0.001 of a t table value of 2,02439. (2) Occupational Health Safety has a partial effect on Employee Performance with a significance value of 0.001 a t-table value of 2,024390. (3) Work Discipline and Occupational Safety and Health have a simultaneous effect on Employee Performance with a significance value of 0.001 an f-table value of 3.24.*

Keywords : *Work Discipline, Occupational Health Safety, and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin meningkat menuntut organisasi atau perusahaan agar bisa beradaptasi sehingga mampu bertahan dalam situasi apapun. Dalam hal ini sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan yaitu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan seluruh sumber daya yang ada secara produktif dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja sumber daya manusia atau pegawainya. Sumber daya manusia memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui

seberapa jauh pegawai mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar yang sudah ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik akan berpengaruh secara langsung terhadap citra perusahaan.

PT Anmer Gasindo Prima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Stasiun Pengisian Bulk Elpiji (SPBE). Kegiatan PT. Anmer Gasindo Prima melakukan pengisian gas pada tabung gas elpiji subsidi 3kg.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Anmer Gasindo Prima ini terdapat beberapa fenomena yang terjadi, yakni kurangnya kedisiplinan karyawan dan masih terjadinya kecelakaan kerja sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dengan adanya beberapa fenomena yang terjadi maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Fenomena yang terjadi pada aspek disiplin kerja pada PT Anmer Gasindo Prima yaitu masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti telat, alfa, kurangnya tanggung jawab atas target yang telah ditetapkan perusahaan. Dan fenomena yang terjadi pada aspek keselamatan kesehatan kerja sendiri yaitu masih ada karyawan yang tidak menggunakan perlengkapan kerja seperti APD dan kurangnya pemahan karyawan terhadap pentingnya keselamatan kesehatan kerja sehingga hal ini menyebabkan masih terjadinya kecelakaan kerja pada PT Anmer Gasindo prima.

Peningkatan kinerja perusahaan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh karyawan, termasuk kemampuan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan tenaga kerja. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia

harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan konsumen. Berkaitan dengan pernyataan di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan, khususnya mengenai SDM adalah peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai 2009)

Selain disiplin kerja faktor lain terciptanya sumber daya manusia yang baik dapat dipengaruhi oleh adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dalam perusahaan apalagi perusahaan tersebut bergerak dibidang industri yang memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja tinggi, hal tersebut tentu membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat baik.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anmer Gasindo Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anmer Gasindo Prima.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anmer Gasindo Prima.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut (Mangkunegara 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Disiplin Kerja

Rivai (2011) menyatakakan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan yang menaati dan memperteguh pedoman-pedoman serta norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.

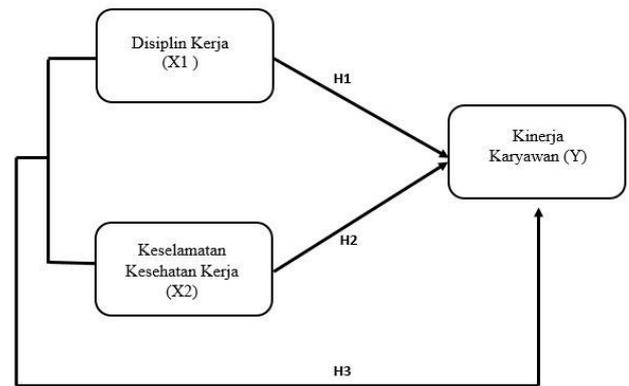
Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan kesehatan kerja merupakan usaha perusahaan dalam menciptakan keamanan dan keselamatan serta perlindungan terhadap kesejahteraan fisik karyawan dari gangguan atau bahaya pekerjaan di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2005), keselamatan, kesehatan kerja (K3) merupakan suatu gagasan dan cara untuk menjamin keutuhan dan kebaikan dari jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1



Sumber : Diolah oleh penulis, 2023.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anmer Gasindo Prima.
- H2 : Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anmer Gasindo Prima.
- H3 : Disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anmer Gasindo Prima.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun akademik 2022-2023, yaitu bulan Februari 2023 hingga Juni 2023 yang dimulai dengan pengajuan judul, penyusunan proposal, pengumpulan data, menganalisis data dan memperoleh hasil kesimpulan penelitian. Lokasi tempat penelitian adalah tempat maupun objek untuk diadakannya suatu penelitian. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah PT. Anmer Gasindo Prima

Variabel Penelitian

Berdasarkan objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka operasionalisasi variabel penelitian disajikan di bawah ini :

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian		Indikator	Skala
Kinerja (X ₁)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert

	diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017)		
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai 2011)	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab	Likert
Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₃)	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara 2012)	1. Pembiayaan kesehatan 2. Pelayanan kesehatan 3. Perlengkapan 4. Tempat penyimpanan barang 5. Wewenang pekerjaan 6. Kelalaian	Likert

Sumber : Diolah oleh penulis, 2023.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operator PT. Anmer Gasindo Prima pada tahun 2023 yaitu sebanyak 41 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil berdasarkan kriteria dan metode tertentu. Peneliti dapat menggunakan sampel dari komunitas jika besar dan tidak layak untuk menyelidiki seluruh populasi, misalnya karena kurangnya sumber daya, personel, atau waktu. Kesimpulan yang ditarik dari temuan sampel akan berlaku untuk seluruh populasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Sugiyono (2012) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dari penjelasan teknik sampel di atas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah karyawan bagian operator PT Anmer Gasindo Prima sebanyak 41 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Penulis dapat mengumpulkan data dengan menggunakan beberapa teknik yang dikenal dengan metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner.

Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah Sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama diukur dengan uji validitas, (Sugiyono, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013), uji reliabilitas adalah identifikasi konsistensi alat ukur untuk menentukan apakah alat tersebut akurat dan menjaga konsistensi selama beberapa kali pengukuran. *Cronbach Alpha* digunakan untuk uji reliabilitas, dan suatu variabel dianggap reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Frish dalam Firdaus (2011), Ketika variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna, ini disebut sebagai multikolinearitas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau setara dengan *VIF* > 10, maka akan terjadi multikolinearitas. *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak dianggap multikolinier, jika tidak mencapai 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya tidak sama dalam model regresi, (Ghozali, 2011).

Ketika varians antara residu dari satu pengamatan dan pengamatan lainnya tetap konstan, ini

disebut sebagai homoskedastisitas, tetapi ketika itu berubah disebut sebagai heteroskedastisitas. Jika ada homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas maka model regresinya baik.

3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika distribusi data normal atau mendekati normal maka model regresi dianggap baik (Ghozali, 2018).

c. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016), metode statistik deskriptif digunakan untuk memeriksa data dengan menggambarkan atau mewakili data seperti yang telah dikumpulkan, tanpa bertujuan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas.

d. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Program aplikasi perangkat lunak pengolah data JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*) digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah data. Regresi linear berganda adalah metode analisis yang digunakan. Ada hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen dalam regresi linear berganda. Persamaan untuk regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Keputusan pembelian

α = Konstanta

X_1 = Citra merek

X_2 = Inovasi produk

X_3 = Periklanan

b_1 = Koefisien regresi citra merek

b_2 = Koefisien regresi inovasi produk

b_3 = Koefisien regresi periklanan

e = error

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sejauh mana model dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen pada dasarnya diukur dengan koefisien determinasi (R²). Nol dan satu membentuk koefisien determinasi. Karena nilai r^2 yang rendah, variasi variabel dependen yang sangat kecil dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan fluktuasi variabel dependen disediakan oleh variabel independen, menurut nilai yang mendekati satu. (Ghozali, 2013).

3. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2011), kriteria berikut digunakan dalam uji t untuk menentukan apakah setiap variabel independen (X) memiliki dampak individual terhadap variabel dependen (Y).

4. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011), untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berinteraksi, maka digunakan uji f.

IV. PEMBAHASAN

Tabel 2
Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	Total X1	Total X2	Total Y
Valid	41	41	41
Mean	28.146	48.000	28.829
Std. Error of Mean	0.693	0.783	0.792
Std. Deviation	4.436	5.015	5.069

Sumber : JASP, Diolah, 2023

Statistik deskriptif sampel untuk masing-masing variabel, nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 28.416, nilai rata-rata variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) sebesar 48.000, nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 28.829.

Statistik deskriptif di atas juga mengungkapkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki standar 4.436, variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) memiliki standar deviasi 5.015, Kinerja Karyawan (Y) memiliki standar deviasi 5.069.

Standard error variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki standard error sebesar 0.693, variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) memiliki standard error sebesar 0.783, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki standard error sebesar 0.792.

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	1	0,507	0,3044	Valid
	2	0,510	0,3044	Valid
	3	0,709	0,3044	Valid
	4	0,630	0,3044	Valid
	5	0,818	0,3044	Valid
	6	0,672	0,3044	Valid
	7	0,813	0,3044	Valid
	8	0,714	0,3044	Valid
Inovasi Produk (X ₂)	1	0,429	0,3044	Valid
	2	0,730	0,3044	Valid
	3	0,699	0,3044	Valid
	4	0,654	0,3044	Valid
	5	0,729	0,3044	Valid
	6	0,638	0,3044	Valid
	7	0,677	0,3044	Valid
	8	0,575	0,3044	Valid
	9	0,510	0,3044	Valid
	10	0,560	0,3044	Valid
	11	0,536	0,3044	Valid
	12	0,671	0,3044	Valid
Kinerja Karyawan (X ₃)	1	0,804	0,3044	Valid
	2	0,702	0,3044	Valid
	3	0,808	0,3044	Valid
	4	0,858	0,3044	Valid
	5	0,825	0,3044	Valid
	6	0,787	0,3044	Valid
	7	0,806	0,3044	Valid
	8	0,850	0,3044	Valid

Sumber : JASP, Diolah, 2023.

Dari hasil uji di atas, menunjukkan bahwa nilai r-hitung berada dalam kisaran antara 0.429-0.858, sedangkan nilai r-tabel adalah 0.3044. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r-hitung > r-tabel, sehingga seluruh pernyataan yang ada pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0.816	0.60	Reliabel
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	0,859	0.60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.920	0.60	Reliabel

Sumber : JASP, Diolah, 2023.

Dari hasil Tabel V.9, menunjukkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau handal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5

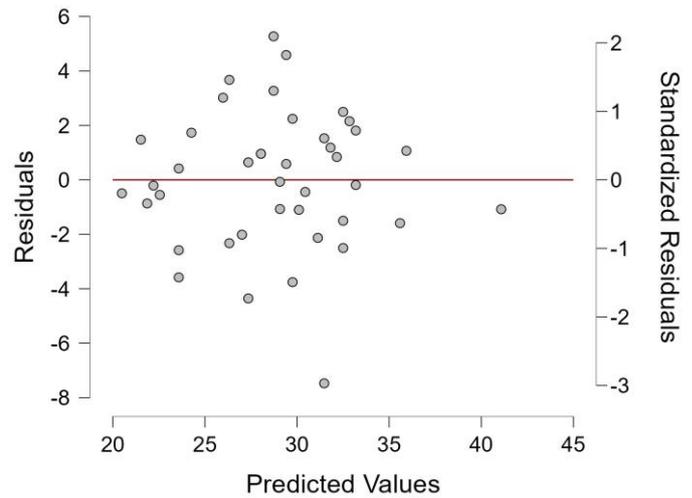
Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,536	1,865	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	0,536	1,865	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : JASP, Diolah, 2023.

Dari hasil Tabel V.10 dengan metode VIF, nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value > 0.10, artinya bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel penelitian. Tidak terjadinya gejala multikolinearitas, artinya tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas yang berarti tidak menyebabkan efek tingginya variabel pada sampel karena jika itu terjadi akan menyebabkan standard error yang besar.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik 1

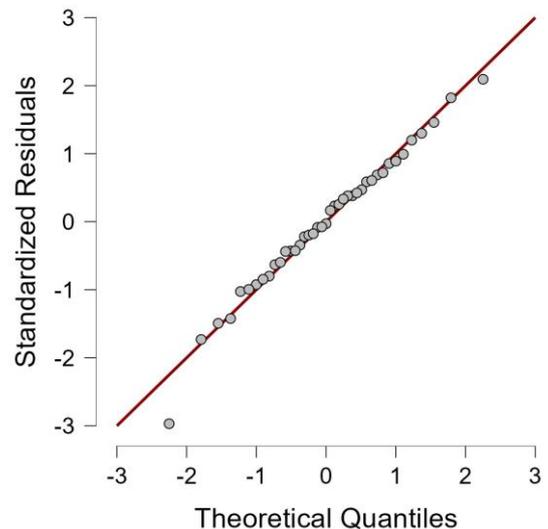


Sumber : JASP, Diolah, 2023.

Berdasarkan grafik yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dengan arah penyebarannya berada di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

Grafik 2



Sumber : JASP, Diolah, 2023.

Berdasarkan gambar grafik Q-Q Plot Standardized Residuals yang disajikan pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa data berupa titik menyebar serta mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat diartikan bahwa data digunakan untuk hasil penelitian ini berdistribusi dengan normal.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀ (Intercept)	28.829	0.792		36.417	< .001

Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₁ (Intercept)	-6.954	3.930		-1.769	0.085
Total X1	0.686	0.126	0.600	5.459	< .001
Total X2	0.343	0.111	0.339	3.086	0.004

Sumber : JASP, Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda yang disajikan di atas, maka diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = -6.954 + 0.686X_1 + 0.343X_2$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7

Model Summary - KP

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	F Change	df1	df2	p
H ₀	0.000	0.000	0.000	5.069	0.000		0	40	
H ₁	0.868	0.753	0.740	2.582	0.753	58.058	2	38	< .001

Sumber : JASP, Diolah, 2023.

Berdasarkan data tabel *model summary* yang disajikan di atas diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.740. Hal ni dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 74% sedangkan sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8

Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀ (Intercept)	28.829	0.792		36.417	< .001
H ₁ (Intercept)	-6.954	3.930		-1.769	0.085
Total X1	0.686	0.126	0.600	5.459	< .001
Total X2	0.343	0.111	0.339	3.086	0.004

Sumber : JASP, Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang disajikan di atas adalah :

1. Variabel Disipilin Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t_{hitung} 5.459 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2.02439. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Disipilin Kerja (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Disipilin Kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap keputusan pembelian.

2. Variabel Keselamatan kesehatan Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t_{hitung} 3.086 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2.02439. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Keselamatan kesehatan Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap keputusan pembelian.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Regression	774.383	2	387.192	58.058	< .001
Residual	253.422	38	6.669		
Total	1027.805	40			

Sumber : JASP, Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel V.11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan nilai f_{hitung} 58.058 lebih besar dari pada nilai f_{tabel} 3.24. hal ini berarti hipotesis ke-tiga diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Perusahaan PT Anmer Gasindo Prima diharapkan untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan agar lebih disiplin lagi saat bekerja dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan cara melakukan pengawasan secara *continue* agar karyawan lebih disiplin dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan diperusahaan.
2. Perusahaan PT Anmer Gasindo Prima diharapkan agar dapat mempertahankan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) agar terus ditingkatkan seperti penyediaan alat-alat pelindung diri yang sesuai SNI dan mengganti yang sudah tidak layak dengan yang baru, penyediaan P3K untuk yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja, dan memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja agar lebih aman dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- [2] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- [4] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] _____.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

- [6] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] _____. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Firdaus, Muhammad. 2011. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Edisi Kedua. Jakarta. Bumi Aksara
- [10] Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- [11] Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- [12] Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [13] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [14] _____. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya