

## Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Cemerlang

Thomas Sasongko Triwibowo<sup>1)\*</sup>, Nana Sutisna<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>thomassasongko176@gmail.com

<sup>2)</sup>sutisna.nana1966@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;  
Perbaikan 30 Februari 2023;  
Diterima 21 Maret 2023;  
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:  
Disiplin Kerja  
Kompetensi  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Kinerja Karyawan

### Abstrak

Sasaran keseluruhan dari dilaksanakannya penelitian ini ialah agar dapat mengetahui seberapa tinggi randahnya disiplin kerja, kompetensi, serta keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada PT Mitra Bangun Cemerlang bagian produksi.

Jenis penelitian ini yakni penelitian kuantitatif serta menggunakan sampel purposive sebanyak 128 responden di bagian produksi PT Mitra Bangun Cemerlang. Data penelitian diolah dengan menggunakan SPSS versi 25.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni sebagai berikut : Secara parsial variable disiplin kerja ( $X_1$ ) memberi pengaruh pada variabel kinerja karyawan. Tentunya ini mengacu pada perbandingan antara nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $18,166 > 1,657$ . Variable kompetensi ( $X_2$ ) memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Tentunya ini mengacu pada perbandingan antara  $T_{hitung} > T_{tabel}$ ,  $2,350 > 1,657$ , variable kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_3$ ) memberi pengaruh pada variabel kinerja karyawan. Tentunya ini mengacu pada perbandingan antara  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $3,528 > 1,657$ .

Sedangkan secara simultan dari hasil penelitian ini bisa dikatakan bahwa ketiga variabel independen masing-masing disiplin kerja, kompetensi, dan keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh pada kinerja pegawai, tentunya ini mengacu pada komparisi antara  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $19,659 > 2.68$ .

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset penting yang harus dimiliki dalam sebuah badan usaha. Sumber daya manusia diwajibkan agar dipakai secara efisien agar tujuan organisasi bisa digapai dengan baik, serta dapat mengatasi suatu kompetisi yang saat ini sedang berlangsung, perusahaan saat ini wajib mempunyai sumber daya manusia yang memiliki value tinggi dan tak adanya ketergantungan pada teknologi pada era sekarang sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai potensi, supaya tujuan perusahaan dapat dicapai. Maka dari itu diwajibkan agar perusahaan memelihara pegawainya dengan baik supaya kontribusi yang berupa kinerja bisa didapatkan secara optimal dalam mengemban sebuah tugas.

Salah satu ciri sumber daya manusia yang baik adalah mempunyai karakter disiplin kerja. Disiplin kerja memerlukan adanya kesadaran dari para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan yang sudah didelegasikan.

Terbentuknya disiplin kerja tak akan muncul dengan sendirinya tetapi harus dibentuk melalui pendidikan baik itu formal ataupun non formal. Disiplin kerja yang telah dimiliki pegawai tentu berpotensi pada peningkatan kinerjanya yang semakin baik, ini dikarenakan pegawai tersebut telah terbiasa dengan disiplin kerja yang tegas. Oleh karena itu disiplin kerja harus ada dukungan dari keahlian dan keterampilan yang dimiliki pula yang mana akan memberi pengaruh terhadap segala kegiatan yang ada. Sikap sadar agar dapat menaati seluruh peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Peningkatan disiplin kerja wajib dilakukan sebaik mungkin terhadap tiap pegawai terutama dari segi absensi yang sangat tak baik dalam perusahaan serta tingkah laku dari para pegawai dalam mengemban tugasnya.

Selain disiplin kerja, faktor yang dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan ialah kompetensi. Kompetensi sendiri yaitu berbagai karakteristik yang ada kaitannya dengan kinerja unggul dalam bekerja. Pengetahuan kompetensi akan membantu perusahaan agar dapat mencari tahu seberapa jauh seorang pegawai bisa bekerja secara efisien serta bisa memberi kontribusi sesuai dengan harapan pihak manajemen. Jika kompetensi atas diri seorang pegawai sudah dicari tahu maka perusahaan akan mendukung pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan yang tentunya dibutuhkan oleh karyawan demi perkembangan kompetensinya. Seorang pegawai memiliki tanggung jawab dalam menuntaskan perosalan dan melaksanakan pekerjaannya, serta menyampaikan informasi pada orang lain yang menyangkut tugas yang sudah diarahkan oleh atasan bisa ditinjau kembali dari kompetensi yang dipunyai oleh pegawai tersebut. Berkenaan dengan persaingan yang kian semakin ketat karena perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat maka tiap perusahaan butuh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi guna memberi service yang maksimal serta mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan, Karyawan yang mempunyai kompetensi yang bernilai tinggi diekspetasikan bisa memberi dukungan kepada perusahaan untuk menggapai tujuan yang sebelumnya sudah ditentukan. Dilaksanakannya pengembangan SDM berbasis kompetensi supaya didapatkannya hasil yang sesuai dengan arah dan tujuan perusahaan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

Disamping faktor disiplin kerja dan kompetensi, Keselamatan pekerja ialah salah satu tujuan organisasi, baik perusahaan maupun pekerja, karena keselamatan dan kesehatan kerja ialah usaha supaya terjaminnya keutuhan dan kesempurnaan dari fisik ataupun mental para pegawai.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tak bisa terpisahkan dari proses produksi baik itu berupa jasa ataupun industri. Berkembangnya pembangunan sesudah merdekanya Indonesia memunculkan risiko dari peningkatan intensitas kerja yang berdampak pada potensi kecelakaan ketika bekerja yang menyebabkan dituntunya pencegahan secara khusus dari segala macam risiko kecelakaan kerja yang beraneka ragam bentuk. Kecelakaan kerja, dapat mengganggu jalannya suatu pekerjaan secara rutin dan pada akhirnya dapat menimbulkan biaya tambahan serta lainnya, perusahaan wajib melaksanakan standar operasional prosedur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan tujuan mengurangi terjadinya hal yang tak diinginkan yaitu kecelakaan dalam bekerja. Para pegawai diwajibkan untuk patuh terhadap standar operasional prosedur terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun umumnya banyak dari para pegawai yang mengabaikan keselamatan kerja demi mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan dengan anggapan kinerjanya akan dipandang meningkat sehingga pegawai tersebut akan mendapatkan promosi jabatan dan bonus. Asumsi tersebut tentunya keliru karena prioritas dalam bekerja adalah menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) supaya para pegawai bisa mengefisiensi kinerjanya. Bila keselamatan kerja tak diperhatikan oleh para pegawai maka potensi terjadinya kecelakaan kerja bisa sangat mungkin yang mana akan memberi dampak bagi kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan pegawai itu sendiri. Untuk pegawai sendiri dampak yang diterima adalah tak bisa bekerja, tak bisa mengembangkan dirinya sendiri dan kehilangan waktu untuk bekerja, sedangkan untuk perusahaan akan berdampak pada keuangan dimana harus menanggung biaya kecelakaan kerja baik itu langsung ataupun tidak langsung. Terjadinya kecelakaan kerja berakar dari pegawai yang tak mematuhi standar operasional prosedur terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Perusahaan wajib mempunyai kinerja pegawai yang kian berkembang dalam etos kerjanya supaya bisa memberi kontribusi terhadap perusahaan dalam mencapai sasaran yang sudah ditentukan diawal, sebaliknya jika kinerja para pegawai semakin turun, maka akan menghambat tercapainya sasaran perusahaan dalam meraih tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya, oleh karena itu perusahaan wajib memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan tanggung jawab yang tinggi sehingga seluruh rencana kerja yang ditentukan bisa diraih dengan mudah, berani menghadapi suatu persoalan sehingga target yang diberikan oleh sebuah perusahaan akan naik dengan sendirinya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin yang baik menggambarkan seberapa besar rasa tanggung jawab suatu individu pada pekerjaan yang didelegasikan kepadanya. Persoalan terkait disiplin kerja ialah hal yang penting pada seluruh aktifitas yang dijalankan oleh seseorang, terutama dalam upaya memperbaiki pekerjaan dan hasil kinerja (Tegor et al., 2020, 106)

Menurut Rivai, (2009) dalam buku (Subyantoro & Suwanto, 2020, 220) menyatakan bahwa: disiplin kerja ialah instrumen yang dipakai oleh pihak manajemen agar karyawan bersedia untuk berkomunikasi dengan pihak manajemen guna menumbuhkan kesadaran para pegawai dalam mematuhi seluruh regulasi dan berbagai norma sosial yang berlaku.

Menurut bedjo siswanto, (1995) dalam buku (Tegor et al., 2020, 107) menyatakan bahwa: disiplin kerja bisa dideskripsikan menjadi sebuah sikap taat, menghormati, menghargai serta patuh pada segala regulasi yang sah baik secara tersurat maupun tersirat dan mampu melaksanakannya kemudian tak adanya respon penolakan akan sanksi yang diberikan jika terjadi pelanggaran tugas dan wewenang yang telah didelegasikan padanya.

### Kompetensi

Menurut (Prawinegoro & Utari, 2016, 172) menyatakan :

Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, kreativitas, serta sikap positif kepada tugas yang diemban dimana dalam praktiknya dilihat berdasarkan kinerja. Kompetensi ialah karakter seorang pegawai yang sanggup menorehkan kinerja terbaik dibanding dengan pegawai lain.

Menurut (Spencer, 1993 dalam buku Tegor et al., 2020, 115) menyatakan :  
“Kompetensi didefinisikan sebagai *Underlying characteristic*”s of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation. Kompetensi ialah karakter mendasar seorang pegawai terkait dengan efisiensi kinerja secara individual dalam melaksanakan tugasnya.”

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Larasati, 2020, 44) Konsep keselamatan adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghilangkan/mengendalikan risiko yang tidak dapat diterima yang disebabkan oleh bahaya. Bahaya adalah situasi di mana kecelakaan dan kerugian dapat terjadi. Perlindungan tenaga kerja atau tenaga kerja dari kecelakaan, cedera yang disebabkan oleh kecelakaan industri.

Menurut Ridley dalam buku (Larasati, 2020, 105) Kesehatan kerja adalah kondisi dimana karyawan termasuk masyarakat dan lingkungan kerja berada dalam kondisi aman dan sehat. Sementara itu, Notoadmojo menjelaskan kedokteran okupasi adalah penyelenggaraan kesehatan masyarakat di tempat kerja (perusahaan, pabrik, perkantoran, dll) dan tenaga kesehatan direpresentasikan sebagai pegawai perusahaan..

### Kinerja Karyawan

Kinerja ialah performance atau unjuk kerja. Kinerja bisa berarti sebagai prestasi atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa: “performance is output derives from processes, human otherwise,” Kinerja ialah hasil dari sebuah tahapan yang dijalankan oleh seseorang (Suwatno & Priansa, 2018, 196).

Penilaian kinerja dilandaskan pada sistem formal dan terstruktur yang dapat digunakan untuk mengukur dan memengaruhi semua karakteristik, perilaku, dan hasil yang terkait dengan pekerjaan, termasuk tingkat ketidakhadiran. (Veithzal Rivai, 2009 dalam buku (Suwatno & Priansa, 2018, 196).

### III. METODE

#### Jenis Data

Pada penelitian ini, guna memperoleh berbagai data yang memiliki korelasi serta relevan maka terdapat beberapa pemakaian sumber data, antara lain :

- a. Data primer  
Sumber data penelitian yang didapatkan secara *direct* oleh peneliti dari sumber asli. Data primer tersebut dihimpun yang kemudian dipakai guna menjawab pertanyaan dalam penelitian. Penghimpunan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden.
- b. Data sekunder  
Sumber data penelitian yang didapat oleh peneliti melalui media perantara (diperoleh dari pihak lainnya). Sumber data penelitian tersebut terdiri dari materi buku dan referensi lain.

#### Sumber Data

Sumber data merupakan tempat dimana peneliti bisa mendapat data yang ia butuhkan. Mengetahui sumber data adalah hal yang penting guna terhindar dari kekeliruan dalam menentukan sumber data yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Yaitu :

- a. Sumber data primer  
Didapat melalui observasi secara tepat pada objek yang sedang diselidiki, yakni pada PT. Mitra Bangun Cemerlang dengan cara mewawancarai langsung dan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Mitra Bangun Cemerlang
- b. Sumber data sekunder  
Didapat dari buku serta referensi lainnya yang berkaitan dengan variable yang kita teliti .

#### Populasi

Jumlah populasi di penelitian ini berjumlah 128 orang, jumlah responden tersebut saya ambil dari karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT. Mitra Bangun Cemerlang.

#### Sampel

Agar dapat menetapkan jumlah sampel yang dipakai (Sugiyono, 2017) disarankan mengenai besaran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian ialah antara 30 sampai 500 responden ,
2. Bila sampel dibagi menjadi beberapa kategori maka jumlah anggota sampel dari masing-masing kategori minimal 30
3. Apabila penelitian akan dilaksanakan analisis dengan multivariat (misalnya korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Misalnya ada 4 variabel penelitian (*independen + dependen*), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 4 = 40$ .

Karena metoden analisis eksploratiff ini menggunakan korelasi, maka sesuai dengan saran nomor 1 (satu). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 128 karywan bagian produksi PT. Mitra Bangun Cemerlang

#### IV. HASIL

##### Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.819	2.92689

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berlandaskan tabel diatas bisa ditinjau bahwa nilai koefisien determinan (R Square) senilai 0.820 atau 82%. Nilai ini didapatkan dari hasil kuadrat nilai koefisien korelasi sebesar  $0.906 \times 0.906 = 0.820$ . Angka koefisien determinan (R Square) diatas dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Mitra Bangun Cemerlang 0.820 atau 82% dan sisanya senilai 18% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

##### Tabel Uji Hipotesis

##### Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.486	1.870		1.330	.186
	Disiplin Kerja	.959	.053	.805	18.166	.000
	Kompetensi	.123	.052	.097	2.350	.020
	KKK	.126	.036	.137	3.528	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis uji-t di atas terlihat bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} = 18,166 > t_{tabel} = 1,657$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , bisa diartikan bahwa Ho1 adalah ditolak dan Ha1 menjadi diterima.

Variabel Kompetensi mempunyai nilai  $t_{hitung} = 2.350 > t_{tabel} = 1.657$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dapat diartikan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} = 3,528 > t_{tabel} = 1,657$  dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  bisa diartikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

## Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5058.379	3	1686.126	219.659	.000 <sup>b</sup>
	Residual	951.840	124	7.676		
	Total	6010,219	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), KKK, Kompetensi, Disiplin Kerja

Menghitung  $F_{tabel} = (k; n - k)$  dengan probabilitas 5% akan menghasilkan nilai Fhitung. Hasilnya, akan mendapatkan  $(3; 128 - 4) = (3; 124)$  serta keluaran Ftabel ialah 2,68. Dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## V. KESIMPULAN

### Kesimpulan

Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja pada kinerja pegawai, tentunya ini mengacu pada hasil uji t yakni nilai  $T_{hitung} 18,166 > T_{tabel} 1,657$ , dan memiliki taraf signifikansi 0,000, nilainya  $< 0,05$ . Maka dari itu bisa dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan.

Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi pada kinerja pegawai yang tentunya mengacu pada hasil uji t dengan nilai  $T_{hitung} 2.350 > 1.657$ , serta mempunyai taraf signifikansi senilai  $0,020 < 0,05$ . Maka dari itu bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan.

Ditemukan pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja pegawai, tentunya ini mengacu pada hasil uji t dengan nilai  $T_{hitung} 3,528 > 1,657$ , dan memiliki taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dari itu bisa dikatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh positif secara parsial dan signifikan. Mengacu pada hasil Uji-F didapat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (219,659 > 2,68)$  dengan taraf signifikan dari  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu bisa dikatakan bahwa seluruh variabel independen pada variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Larasati, S. (2020). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (1st ed.). DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA).
- Prawinegoro, D., & Utari, D. (2016). *MANAJEMEN SDM ABAD 21 (Sumber Daya Manusia) kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi dan Politik*. Mitra Wacana Media.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (D. Arum (ed.)). Yogyakarta: Andi Publisher.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)* (A. Nuryanto (ed.)). CV Alfabeta : Bandung.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tegor, Siswanto, D. J., & Siagian, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (haris ari Susanto (ed.)). DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA).