

# PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI PRODUKSI PT. XYZ

<sup>1)</sup>Boge Haryo Pratomo

<sup>2)</sup>Kasmirx`

<sup>1</sup> bogeharyop@gmail.com dan <sup>2</sup> kasmirpos@yahoo.com  
Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of occupational safety and health, work discipline, and organizational climate on employee performance at production division PT. XYZ. The object of the research was PT.XYZ production division employees with a total sample of 98 people, the observation period 2017-2018. The independent variables in this study are occupational safety and health, work discipline, and organizational climate while the dependent variable is employee performance. Analysis of the data used is descriptive statistics using SPSS with multiple regression analysis methods. The results of this study indicate that occupational safety dan health partially has a significant effect on employee performance, then work discipline partially has a significant effect on employee performance, then the organizational climate partially has a significant effect on employee performance, and simultaneously occupational safety and health, work discipline, and organizational climate have a significant effect on employee performance.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di divisi produksi PT. XYZ. Obyek penelitiannya adalah karyawan di divisi produksi PT. XYZ dengan jumlah sampel sebanyak 98 orang, periode pengamatan 2017–2018. Variabel independen pada penelitian ini adalah keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu Statistik Deskriptif menggunakan SPSS dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : **Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Iklim organisasi, Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Industri manufaktur di Indonesia sepanjang tahun 2017 sedang mengalami pertumbuhan positif. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang (IBS) sebesar 5,51 persen secara tahunan (*year on year/yoy*) pada kuartal III/2017. Angka ini tercatat lebih tinggi dibanding kuartal II/2017 sebesar 3,89 persen dan periode yang sama tahun lalu sebesar 4,87 persen. Hasil positif tersebut membuat Indonesia saat ini menjadi 10 besar negara industri manufaktur besar di dunia, seperti yang diungkap oleh Menteri Perindustrian Indonesia, Airlangga Hartarto "Indonesia naik peringkat (industri manufaktur), jadi posisi ke-9 sejak 2017," (*kompas.com*-13/06.2017). Tahun 2018 ini industri manufaktur diharapkan dapat berperan dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dalam kajian yang dilakukan oleh tim ekonom Mandiri Group dari PT Bank Mandiri (Persero), mereka memperkirakan ekonomi Indonesia akan tumbuh 5,3% pada tahun 2018 dengan pendorongnya adalah sektor manufaktur (*detikfinance*-07/02/2018).

Manufaktur merupakan salah satu dari jenis industri berdasarkan aktifitas yang dijalankannya. Wigjosoebroto dalam Sutanta (2010) mendefinisikan Industri manufaktur (*the manufacturing industries*), sebagai industri yang memproses bahan baku guna dijadikan bermacam-macam bentuk/model produk, baik yang berupa produk setengah jadi (*semi manufactured*) ataupun yang sudah berupa produk jadi (*finished goods product*).

PT. XYZ adalah sebuah perusahaan manufaktur yang berdiri sejak tahun 1997. Saat awal berdiri, usaha PT. XYZ dimulai dengan memproduksi kemasan anti-bakteri untuk sabun, kemasan anti-bakteri tersebut banyak digunakan oleh produsen sabun untuk mencegah bakteri berpindah ke batang sabun. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri manufaktur. Selain faktor bahan baku dan faktor mesin, faktor sumber daya manusia (SDM) di PT. XYZ merupakan

salah satu elemen yang sangat penting dan juga berperan besar sebagai penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikutsertakan (Hasibuan, 2013).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan, dalam hal ini karyawan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik, akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Dampak positif yang dapat diterima perusahaan antara lain adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja serta peningkatan terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182).

## KAJIAN TEORI

### Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Fajar dan Heru (2010: 206), keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisiologis fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Widodo (2015:234) kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Mangkunegara (2015:162), indikator keselamatan kesehatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja,
2. Pengaturan udara,
3. Pengaturan cahaya,
4. Pemakaian peralatan kerja,
5. Kondisi fisik dan mental karyawan.

## Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Selanjutnya menurut Handoko (2008:209). Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan,
2. Teladan Pimpinan,
3. Balas Jasa,
4. Keadilan,
5. Waskat,
6. Sanksi Hukuman,
7. Ketegasan.

## Iklim Organisasi

Menurut Siagian (2011 : 63), iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dan lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi.

Menurut Wirawan (2010:122), Iklim organisasi adalah Persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Stringer dalam Wirawan (2010 :

123) mengatakan enam dimensi yang diperlukan dalam iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur.
2. Standar-standar.

3. Tanggung jawab.
4. Pengakuan.
5. Dukungan.
6. Komitmen.

## Kinerja

Kinerja menurut Kasmir (2017:182) merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

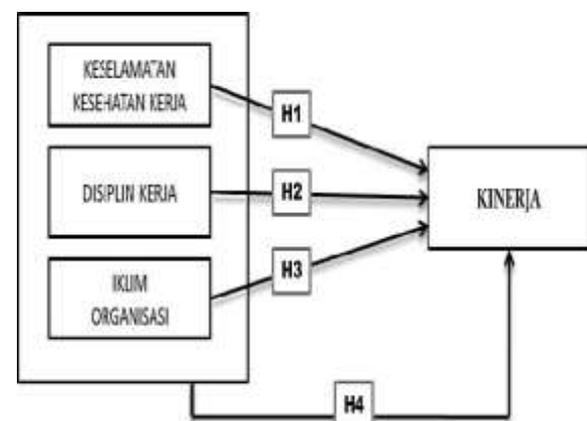
Menurut Wibowo (2011 : 7), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011) yang dibagi kedalam 5 dimensi dan 10 indikator, yaitu :

1. Dimensi kuantitas kerja
2. Dimensi kualitas dari hasil.
3. Dimensi kerja sama.
4. Dimensi tanggung jawab.
5. Dimensi inisiatif.

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, maka peneliti menyusun kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan,
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
3. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
4. Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *explanatory research* yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013 : 8), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Berdasarkan jenis penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini peneliti berusaha menjelaskan hubungan antar variabel Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Iklim organisasi ( $X_3$ ), Kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain asosiatif kausal mencari dan mengkaji hubungan antar variabel yaitu keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan. Menurut Sekaran dan Bougie dalam Nurlaela (2017 : 6), metode deskriptif digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi atau bidang tertentu secara aktual dan cermat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Standardized Coefficients		B		
	Beta	Beta			
(Constant)			7,680	2,201	,030
1	Keselamatan Kesehatan Kerja	,149	,140	2,238	,028
	Disiplin Kerja	,215	,222	2,254	,027
	Iklim Organisasi	,601	,602	6,331	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan Data Tahun 2018

Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,680 + 0,149X_1 + 0,215X_2 + 0,601X_3$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar= 7,680. Nilai koefisien regresi mewakili variabel

Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh sebesar  $b_1 = 0,149$  menunjukkan bahwa setiap perubahan pada Kesehatan Keselamatan Kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,149 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Kemudian nilai koefisien regresi mewakili variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh sebesar  $b_2 = 0,215$  menunjukkan bahwa setiap perubahan pada Disiplin Kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,215 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Selanjutnya, nilai koefisien regresi mewakili variabel Iklim Organisasi ( $X_3$ ) diperoleh sebesar  $b_3 = 0,601$  menunjukkan bahwa setiap perubahan pada Iklim Organisasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,601 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Tabel 2. Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>				
Model	df	F	Sig.	
1	Regression	3	<b>69,933</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	94		
	Total	97		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi

Sumber : Hasil olahan Data Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data

pada tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 69,933, dengan signifikan 0,000.

Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $69,933 > 2,701$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Iklim Organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Tabel 3. Uji T Parsial

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,201	,030
	Keselamatan Kesehatan Kerja	2,238	,028
	Disiplin Kerja	2,254	,027
	Iklim Organsiasi	6,331	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2018

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) sebesar 2,238.

Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  dan signifikasi 0,05 (uji 2 sisi) dengan df (degree of freedom)  $98-4 = 94$ , diperoleh nilai untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,986.

Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  pada variabel keselamatan kesehatan kerja lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,238 > 1,986$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Selanjutnya diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar

2,254 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,254 > 1,986$ ) dan nilai signifikan dari lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kemudian berikutnya diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Iklim Organisasi (X3) sebesar 6,331 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,331 > 1,986$ ) dan nilai signifikan dari lebih kecil dari 0,05) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Iklim organisasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	R Square
1	,819 <sup>a</sup>	<b>,671</b>

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan Data Tahun 2018

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari pengolahan data sebesar 0,671 atau 67,1%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi memberikan sumbangan sebesar 67,1% terhadap kinerja karyawan di divisi produksi PT. XYZ, sedangkan sisanya 32,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dari uji analisis korelasi antar dimensi diketahui bahwa dimensi kondisi fisik dan mental karyawan dari variabel keselamatan kesehatan kerja memberikan pengaruh paling besar

- terhadap kinerja, dengan demikian H1 pada penelitian ini dapat diterima.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dari uji korelasi antar dimensi diketahui bahwa dimensi penegakan standar disiplin pada variabel disiplin kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja, dengan demikian H2 pada penelitian ini diterima.
  3. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dari uji korelasi antar dimensi diketahui bahwa dimensi struktur dari variabel iklim organisasi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja, dengan demikian H3 pada penelitian ini juga diterima.
  4. Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai Fhitung sebesar 69,933, dengan signifikan 0,000, sehingga  $F_{hitung} = 69,933 > F_{tabel} = 2,701$ . Dengan demikian H4 pada penelitian ini juga diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Roda Karya. Bandung.
- Al Fajar, Siti., & Heru, Tri. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Unit Penerbit Dan Percetakan STIM YPKN. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Julianto, Pramdia Arhando. (2017). "Indonesia Masuk 10 Besar Negara Industri Manufaktur Besar", *Kompas.com*. 13 Juni 2017.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kusuma, Hendra. (2018). "Sektor Manufaktur Bisa Dongkrak Ekonomi RI di 2018", *detikFinance*. 07 Februari 2018
- Nurlela, Lela. (2017). *Metodologi Penelitian Terapan: Aplikasi SPSS, Eviews, Smart PLS, dan AMOS*. Mujahid Press. Bandung.
- Risman, A., Subhani, M., & Ushakov, D. (2021). Nexus between Financial Fundamentals and Automotive (Car) Industry. ARDL approach. *E3S Web of Conferences*, 244.
- Rivai, Veithzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutanta (2010). *Faktor-Faktor Penyebab Tidak Berkembangnya Kawasan Industri Nguter Kabupaten Sukoharjo*. Undip. Semarang.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wirawan. (2009). *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Humanika. Jakarta

