

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kontrol Kompensasi Dan Disiplin Kerja Departemen Supply Chain Management Pada Pt Baramulti Suksessarana, Tbk Loa Duri, Kab. Kutai Kartanegara

Muhammad Irsandi¹, Heriyanto², Faizal Reza³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : Irsandimuhammad03@gmail.com

Keywords :

Work Safety, Work Health,
Compensation, Work
Dicipline, Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims first, to determine the influence of safety, health, compensation and work discipline, the influence work safety, the effect of occupational health, find out the effect of compensation and to determine the influence of discipline work on employee performance at PT. Baramulti Suksessarana District. Kutai Kartanegara.

The population of this study was 111 people. Analyzed using ANOVA, it was found that the results were simultaneous with $f_{count} > f_{table}$ ($38.226 > 2.45$) regression model for safety, occupational health, compensation and discipline. Simultaneous work has a positive and significant influence. H1 safety work results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.873 > 1.982$) then it is accepted, H2 occupational health the result obtained is $t_{count} > t_{table}$ ($2,870 > 1,982$) then it is accepted, H3 Compensation is obtained the result of $t_{count} < t_{table}$ ($1.551 < 1.982$) is rejected, H4 work discipline results $t_{count} < t_{table}$ ($0.894 < 1.982$) then rejected Then H1 from all independent variables to the dependent variable.

Then a validity test was used using the Brivate correlation method Pearson (Pearson Product Moment Correlation) where all questions are stated valid and reliability test using the Cronbach's Alpha method with all results the variable is declared reliable

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Setiap pekerja selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bias mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, kondisi ini menyebabkan karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. (Setiawardani, 2017)

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upaya terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan berhasil jika kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan mampu melakukan kerjasama serta pihak harus disiplin dan memiliki tekad untuk memperkecil terjadinya kecelakaan kerja. (Usman, 2019)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sudah menjadi salah satu hal yang wajib diperhatikan dalam hal ini. Karyawan diharuskan memahami dan mentaati peraturan-peraturan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Mengenai kesehatan, karyawan dengan fisik yang sehat dan bugar diharapkan dapat bekerja dengan baik dalam memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Kelelahan (*fatigue*) merupakan kondisi yang memiliki tanda kekurangannya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja. (Setyarso, 2020)

Salah satu upaya untuk mengantisipasi kelelahan tersebut adalah dengan tidur yang cukup yang disertai dengan asupan makanan yang bergizi (Juliani,dkk. 2018). PT. Baramulti Suksessarana, Tbk merupakan salah satu perusahaan kontraktor pertambangan terbesar di Indonesia, salah satunya berlokasi di Kalimantan Timur, Tepatnya wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara. Perusahaan ini beroperasi di wilayah Loa Duri Ilir yang dikenal sebagai salah satu kontraktor pertambangan batubara.

Departemen Supply Chain Management merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang memegang peran penting. Departemen Supply chain Management terdiri dari beberapa section, yakni: *Fuel and Oil, Warehouse, Inventory, Purchasing* dan *Subcontractor*. Departemen ini termasuk dalam salah satu departemen memiliki resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tertinggi. Hal ini dikarenakan pada departemen ini banyak berhubungan serta menggunakan alat-alat berbahaya seperti pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan bahan-bahan yang mudah terbakar dan bersentuhan langsung spare part yang berbahaya.

Departemen Supply Chain Management memegang peran penting dalam proses berjalannya kegiatan operasional pada PT. Baramulti Suksessarana, Tbk. *Departemen Supply Chain Management* bertanggung jawab pengadaan dan pendistribusian peralatan, bahan bakar serta kelengkapannya untuk kelangsungan proses produksi sehingga karyawan pada departemen ini dituntut untuk memahami program maupun peraturan yang diterapkan di perusahaan secara mendalam agar dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja biasanya disebabkan oleh dua faktor, yakni faktor manusia dan faktor lingkungan.

Faktor manusia adalah tindakan tidak aman dari manusia, seperti tidak disiplin dalam menerapkan peraturan kerja, contohnya seperti mengendarai kendaraan dengan kecepatan diatas rata-rata yang telah ditentukan, lalai dan juga kelelahan. Sedangkan faktor lingkungan yaitu kondisi tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut alat-alat dan mesin.(Larasatie, dkk. 2022)

METODE

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini cara yang digunakan untuk pengumpulan data yakni melakukan penelitian lapangan (*Field Work Research*) dengan menyebarkan angket (*kuisisioner*) dan melakukan wawancara (*interview*) .

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Penentuan populasi harus di mulai dengan penentuan secara jelas, maka untuk menentukan populasi pada penelitian ini menggunakan populasi sasaran, yang disebut populasi

sasaran yaitu yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *supply chain management* kantor PT. Baramuti Suksessarana Tbk yang berjumlah 154 karyawan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian pekerja pada departemen *supply chain management*. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah (n). peneliti menggunakan rumus Taro Yamane dengan hasil perhitungan sebesar 111 responden yang dianggap cukup untuk melakukan penelitian ini.

Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Sebagai syarat suatu penelitian, maka sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrument, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan melalui perbandingan antara nilai r hitung terhadap r tabel. Bila r hitung > r tabel, maka pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam SPSS ada fasilitas yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu melalui uji statistik cronbach's alpha dan variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,6" (Ghozali, 2014)

c. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan variabel kontrol sebagai perbandingan, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + e$$

d. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bias, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi suatu model regresi yang dapat dikatakan baik atau tidak. Serta menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain

Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW).

Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menjawab seberapa erat, atau seberapa kuat hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Koefisien korelasi yang digunakan disini adalah *Pearson Correlation Coefficient*. Menurut Sugiyono (2017) Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1)

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara Bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dan F tabel. Dasar kriteria pengambilan keputusan yaitu melalui angka probabilitas signifikan sebagai berikut:

Jika probabilitas $f > 0.05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika probabilitas $f < 0.05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima

c. Uji Signifikansi Individual (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan kriteria angka probabilitas signifikan sebagai berikut:

Jika probabilitas $t > 0.05$ maka H₀ diterima dan H_a di tolak

Jika probabilitas $t < 0.05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

a. Variabel Bebas

Keselamatan Kerja

Tabel 1. Jawaban responden keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor PT. Baramulti Suksesarana, Tbk Kab. Kutai Kartanegara

Skor	Keselamatan Kerja (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1 : STS	0	0	0	0	0
2 : TS	17.1	8.1	13.5	7.2	4.5
3 : RR	32.4	45.0	26.1	28.8	26.1
4 : S	35.1	30.6	45.9	52.3	54.1
5 : SS	15.3	16.2	14.4	11.7	15.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Kesehatan Kerja

Tabel 2. Jawaban responden kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor PT. Baramulti Suksesarana, Tbk Kab. Kutai Kartanegara

Skor	Kesehatan Kerja (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1 : STS	0	0	0	0	0
2 : TS	33.3	28.8	28.8	14.4	13.5
3 : RR	25.2	31.5	31.5	18.0	22.5
4 : S	23.4	23.4	22.5	40.5	39.6
5 : SS	18.0	16.2	17.1	27.0	24.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Kompensasi

Tabel 3. Jawaban responden kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Kantor PT. Baramulti Suksesarana, Tbk Kab. Kutai Kartanegara

Skor	Kompensasi (X3)			
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
1 : STS	0	0	0	0
2 : TS	6.3	3.6	8.1	5.4
3 : RR	39.6	27.9	24.3	24.3
4 : S	36.9	52.3	50.5	51.4
5 : SS	17.1	16.2	17.1	18.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Disiplin Kerja

Tabel 4. Jawaban responden disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor PT. Baramulti Suksesarana, Tbk Kab. Kutai Kartanegara

Skor	Disiplin Kerja (X4)				
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
1 : STS	0	0	0	0	0
2 : TS	14.4	12.6	14.4	11.7	17.1
3 : RR	27.0	29.7	29.7	28.8	20.7
4 : S	45.0	45.9	33.3	35.1	40.5
5 : SS	13.5	11.7	22.5	24.3	21.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

b. Variabel Terikat

Tabel 5. Jawaban responden Kinerja karyawan pada Kantor PT. Baramulti Suksesarana, Tbk Kab. Kutai Kartanegara

Skor	Kinerja Karyawan (Y) (%)				
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
1 : STS	0	0	0	0	0
2 : TS	8.1	2.7	3.6	4.5	7.2
3 : RR	23.4	28.8	23.4	19.8	24.3
4 : S	45.9	41.4	53.2	57.7	60.4
5 : SS	22.5	27.0	19.8	18.0	8.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Karakteristik Responden

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 Sampai dengan 30 Tahun	68	61,3	61,3	61,3
Valid 30 Tahun KeAtas	43	38,7	38,7	100,0
Total	111	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden 20 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 68 orang atau sebesar 61,3% dan sisanya sebanyak 43 orang atau sebesar 38,7% adalah 30 tahun keatas

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	80	72,1	72,1
	Wanita	31	27,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden pria yaitu sebanyak 80 orang atau sebesar 72,1% dan sisanya sebanyak 31 orang atau sebesar 27,9% adalah wanita

Analisis Kuantitatif

Hasil Uji Validitas Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan rumus Product Moment (Pearson) antara masing-masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut

Tabel 8 Uji Validitas

Variabel	Item	Kolerasi		
		r Hitung	r Tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X1.1	0.768	0.1569	Valid
	X1.2	0.850	0.1569	Valid
	X1.3	0.801	0.1569	Valid
	X1.4	0.772	0.1569	Valid
	X1.5	0.631	0.1569	Valid
Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0.822	0.1569	Valid
	X2.2	0.818	0.1569	Valid
	X2.3	0.848	0.1569	Valid
	X2.4	0.786	0.1569	Valid
	X2.5	0.743	0.1569	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0.664	0.1569	Valid
	X3.2	0.793	0.1569	Valid
	X3.3	0.791	0.1569	Valid
	X3.4	0.720	0.1569	Valid
Disiplin Kerja (X4)	X4.1	0.749	0.1569	Valid
	X4.2	0.782	0.1569	Valid
	X4.3	0.797	0.1569	Valid
	X4.4	0.886	0.1569	Valid
	X4.5	0.758	0.1569	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.743	0.1569	Valid
	Y1.2	0.820	0.1569	Valid
	Y1.3	0.829	0.1569	Valid
	Y1.4	0.866	0.1569	Valid
	Y1.5	0.720	0.1569	Valid

Tabel tersebut menunjukkan semua item-item instrumen penelitian dinyatakan valid karena semua item memiliki nilai r item-total yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian tidak ada item kuesioner yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's alpha. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment. Atau bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,60

Tabel 9 Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	5	0.879	0.60	Reliability

Kesehatn Kerja (X2)	5	0.876	0.60	Reliability
Kompensasi (X3)	4	0.878	0.60	Reliability
Disiplin Kerja (X4)	5	0.868	0.60	Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	5	0.874	0.60	Reliability

Dari hasil analisis di atas didapat nilai alpha keselamatan kerja (X1) 0,879, kesehatan kerja (X2) 0,876, kompensasi (X3) 0,878, disiplin kerja (X4) 0,868, kinerja karyawan (Y) 0,874 lebih besar dari rtabel = 0,1569. Ini menunjukkan bahwa tiap instrumen memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan *reliabel*

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,911	1,303		3,769	,000		
	Keselamatan Kerja	,345	,089	,361	3,873	,000	,445	2,246
	Kesehatan Kerja	,217	,076	,293	2,870	,005	,372	2,689
	Kompensasi	,192	,124	,147	1,551	,124	,429	2,329
	Disiplin Kerja	,077	,086	,093	,894	,374	,356	2,811

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 For Windows (Evaluation Version) diperoleh persamaan $Y = 4,911 + 0,345 X1 + 0,217 X2 + 0,192 X3 + 0,077 X4$. Konstanta sebesar 4,911 mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel X1, X2, dan X3, dalam arti masing-masing dianggap nol, maka Y bernilai sebesar 4,911 unit

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Tabel 11 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keselamatan Kerja	0,445	2,246
Kesehatan Kerja	0,372	2,689
Kompensasi	0,429	2,329
Disiplin Kerja	0,356	2,811

Jika menggunakan alpha atau tolerance = 5% atau 0,05, maka VIF = 5. Dari output besar VIF hitung (VIF keselamatan Kerja = 0,445, VIF Kesehatan kerja = 0,372, VIF Kompensasi = 0,429 dan VIF Disiplin Kerja = 0,356) di atas 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Breusch Pagan Godfrey)

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Breusch Pagan Godfrey)

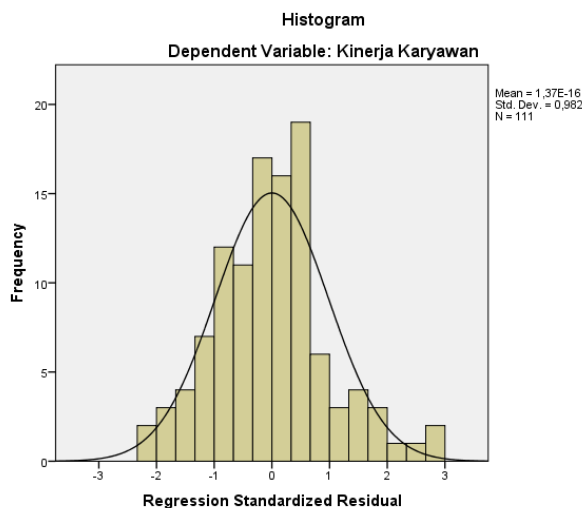
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.889	3.938		2.511	.014
	keselamatan kerja	-.149	.269	-.080	-.556	.580
	kesehatan kerja	.041	.229	.028	.181	.857

	Kompensasi	-.444	.375	-.173	-1.183	.239
	disiplin kerja	.149	.261	.091	.570	.570

Berdasarkan tabel 5.1 uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Breusch Pagan Godfrey*. Keselamatan kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,580 > 0,05$. Kesehatan kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,857 > 0,05$. Kompensasi (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,239 > 0,05$. Disiplin kerja (X4) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,570 > 0,05$. Kesimpulan dari tabel di atas kinerja karyawan (Y) dengan Variabel X1, X2, X3, X4 memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala *Heteroskedastisitas*.

Hasil Uji Asumsi Normalitas

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 For Windows (Evaluation Version) diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Demikian juga dari normal probability plots menunjukkan berdistribusi normal juga karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.



Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 For Windows (*Evaluation Version*) diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,879. Karena nilai DW sebesar $1879 \geq +2$, maka dapat disimpulkan terjadi autokorelasi. Berdasarkan pendapat Widarjono (2017:165-166), model regresi di atas tidak terbebas dari masalah autokorelasi. Tetapi tidak semua model regresi perlu dilakukan uji autokorelasi karena data pada penelitian ini bukan data time series, jadi autokorelasi dalam penelitian ini tidak digunakan. Autokorelasi hanya digunakan pada data time series.

Pengujian Signifikansi pengaruh secara Parsial dengan Uji t

Tabel 13 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,911	1,303		3,769	,000		
	Keselamatan Kerja	,345	,089	,361	3,873	,000	,445	2,246
	Kesehatan Kerja	,217	,076	,293	2,870	,005	,372	2,689
	Kompensasi	,192	,124	,147	1,551	,124	,429	2,329

Disiplin Kerja	,077	,086	,093	,894	,374	,356	2,811
----------------	------	------	------	------	------	------	-------

Berdasarkan tabel 5.10 nilai t_{hitung} untuk variabel keselamatan kerja adalah sebesar 3,873, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,982 ($t_{tabel} = df (df) (n-2) = 111-2= 109$ atau $t_{tabel} = 1,982$), selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,873 > 1,982$) dan signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima artinya keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 5.8 nilai t_{hitung} untuk variabel kesehatan kerja adalah sebesar 2,870, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,982 ($t_{tabel} = df (df) (n-2) = 111-2= 109$ atau $t_{tabel} = 1,982$), selain itu, nilai signifikansi adalah sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,870 > 1,982$) dan signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ($0,005 < 0,05$), maka hipotesis kedua diterima artinya kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 5.8 nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah sebesar 1,551, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,982 ($t_{tabel} = df (df) (n-2) = 111-2= 109$ atau $t_{tabel} = 1,982$), selain itu, nilai signifikansi adalah sebesar 0,124 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,551 < 1,982$) dan signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi ($0,124 > 0,05$), maka hipotesis ketiga ditolak artinya kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 5.8 nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,894, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,982 ($t_{tabel} = df (df) (n-2) = 111-2= 109$ atau $t_{tabel} = 1,982$), selain itu, nilai signifikansi adalah sebesar 0,374 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,894 < 1,982$) dan signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi ($0,374 > 0,05$), maka hipotesis keempat ditolak artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Signifikansi Pengaruh Simultan dengan Uji F

Tabel 14 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	627,141	4	156,785	38,226	,000 ^b
	Residual	434,768	106	4,102		
	Total	1061,910	110			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama keempat variabel X1, X2, X3 dan X4, dengan uji F menghasilkan nilai F hitung = 38,226. Hal ini menunjukkan angka yang lebih besar dari pada Ftabel. ($F_{hitung} = 38,226 > F_{tabel} = 2,45$) maka kelima variabel bebas (Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

Tabel 15 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	,591	,575	2,025	1,879

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi berganda empat variabel bebas diperoleh koefisien determinasi R² sebesar 0,591. Besaran R² ini menunjukkan bahwa 0,591 atau sekitar 59,1% perubahan-perubahan pada Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 40,9% di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka fungsi regresi hasil perhitungan adalah $Y = 4,911 + 0,345 X_1 + 0,217 X_2 + 0,192 X_3 + 0,077 X_4$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel keselamatan kerja ($b_1 = 0.345$), kesehatan kerja ($b_2 = 0,217$), kompensasi ($b_3 = 0,192$ dan disiplin kerja ($b_4 = 0.722$) bernilai positif terhadap kinerja karyawan kantor PT. Baramulti Suksessarana, Tbk yang artinya bila keselamatan kerja, kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor PT. Baramulti Suksessarana, Tbk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Baramulti Suksessarana Tbk. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka secara parsial variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Baramulti Suksessarana Tbk. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima
3. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Baramulti Suksessarana Tbk. Dengan demikian hipotesis ketiga tidak dapat diterima
4. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Baramulti Suksessarana Tbk. Dengan demikian hipotesis keempat tidak dapat diterima
5. Secara simultan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Baramulti Suksessarana Tbk. Dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Baramulti Suksessarana, Tbk Kab. Kutai Kartanegara, untuk itu pihak dari manajemen Kantor PT. Baramulti Suksessarana, Tbk Kab. Kutai Kartanegara harus memperhatikan meningkatkan keselamatan dalam bekerja dari variabel tersebut agar karyawan kantor bisa meningkatkan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini, tidak hanya mengambil sudut pandang dari keselamatan, kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja saja, akan tetapi juga sudut pandang dari pihak kantor

REFERENCES

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawardani, Maya dan Hadiyanti Renita. 2017. *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 3 ISSN 2460-8211
- Damayanti, Ria dkk. 2019. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari*. Seminar Nasional Manajemen dan

- Bisnis ke-3 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
- Setyarso , Rifky. 2020. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja itu Penting*. Artikel Kementerian Keuangan
- Larasatie, Ardilla.dkk. 2022. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Produksi PT. X*.Environmental Occupational Health and Safety Journal.Vol.2 No.2 Pages : 133-146 ISSN : 2745-3863 ISSN : -
- Juliana, Mariani. 2018. Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Arwana Anugrah Keramik. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, p-ISSN 2086-6380 (1):53-63 e-ISSN 2548-7949 DOI: <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.53-63>