

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CLEANING
SERVICE PT X DI JAKARTA
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ)**

**Alfa Omega Hutagalung¹, Zulfa Fitri Ikatrinasari²
alfao.htg@gmail.com**

Program Pasaca Sarjana Universitas Mercu Buana Jakarta
Magister Teknik Industri

ABSTRACT

Penelitian ini didorong oleh kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan berkualitas di industri jasa kesehatan. Sumber daya berperan penting dalam memenuhi harapan pelanggan yang menggunakan jasa penyedia layanan kesehatan. Rumah sakit mata XYZ adalah rumah sakit khusus mata swasta yang memfokuskan diri menyediakan layanan kesehatan mata. Manajemen rumah sakit mempekerjakan tenaga cleaning service outsource sebanyak 36 orang. Populasi tenaga cleaning service ini semuanya diambil sebagai responden untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan cleaning service PT X di Jakarta. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji regresi simultan dengan uji F ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya efek koefisien determinasi (R Square) menunjukkan variabel independen memberikan pengaruh sebesar 73,4 % terhadap variabel independen dan sisanya sebesar 26,6 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Kata kunci : Disiplin Kerja, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini didorong oleh kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan berkualitas di industri jasa kesehatan. Sumber daya berperan penting dalam memenuhi harapan pelanggan yang menggunakan jasa penyedia layanan kesehatan. Rumah sakit mata XYZ adalah rumah sakit khusus mata swasta yang memfokuskan diri menyediakan layanan kesehatan mata. Manajemen rumah sakit mempekerjakan tenaga cleaning service outsource sebanyak 36 orang. Populasi tenaga cleaning service ini semuanya diambil sebagai responden untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan cleaning service PT X di Jakarta. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji regresi simultan dengan uji F ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya efek koefisien determinasi (R Square) menunjukkan variabel independen memberikan pengaruh sebesar 73,4 % terhadap variabel independen dan sisanya sebesar 26,6 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Kata kunci : Disiplin Kerja, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), Kinerja

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang bergerak di industri jasa, khususnya sektor layanan kesehatan, mempunyai dua sumber daya yang berperan penting, yaitu tenaga kesehatan yang bergerak di pelayan medis dan tenaga di layanan penunjang yang mendukung kelancaran proses layanan kesehatan. Kedua komponen tersebut saling bersinergi untuk menciptakan layanan yang bermutu dan memenuhi harapan pelanggan atau pasien.

Hal yang menjadi fokus perhatian dalam meningkatkan mutu adalah kinerja sumber daya manusia. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja dari sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor (Mangkunegara, 2002). Salah satu faktor tersebut adalah disiplin. Masalah disiplin akan memberikan corak terhadap kinerja karyawan.

Bekerja di jasa layanan kesehatan, terutama institusi rumah sakit, memerlukan kedisiplinan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang menyimpan bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan aman bagi para karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat, dan manusianya sendiri (Anoraga, 2005). Upaya K3 ini sangat memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan tidak membahayakan bagi orang yang berada di lingkungan tersebut, salah satunya adalah kebersihan lingkungan kerja. Kebersihan dari suatu organisasi merupakan tanggung jawab dari *cleaning service*, baik yang berasal dari karyawan internal perusahaan maupun tenaga *outsourcer*

Rumah sakit mata XYZ merupakan rumah sakit khusus swasta yang memfokuskan layanannya di bidang kesehatan mata. Rumah sakit mata XYZ berdiri tahun 2012, telah mempercayakan kebersihan gedung dan area kerja pada tenaga *cleaning service outsource* dari PT. X. Jumlah tenaga staf *cleaning service* sebanyak tiga puluh enam orang, yang terdiri dari tiga puluh orang tenaga kebersihan umum, tiga orang petugas gondola, dua orang *leader* dan 1 orang *supervisor*. Jadwal kerja mereka dibagi jadi tiga shift, yaitu pagi, siang dan malam termasuk di tanggal merah atau libur nasional. Dalam struktur manajemen rumah sakit, kinerja tenaga *cleaning service* di bawah tanggung jawab departemen umum.

Berdasarkan laporan bulanan yang dikeluarkan oleh departemen umum selama bulan April – Juni 2018, rata-rata per bulannya ada 3 orang tenaga *cleaning service* yang tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan. Demikian pula karyawan *cleaning service* juga terlambat untuk mematuhi jam kerja. Berdasarkan data di bulan Mei dan Juni 2018 tercatat masing-masing ada 18 dan 17 kali keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini mengakibatkan kebersihan lingkungan kerja menjadi terbengkalai dan berpotensi menimbulkan keluhan pelanggan.

Selain itu, tenaga *cleaning service* ini juga menangani limbah atau sampah rumah sakit serta bekerja di area yang berpotensi menyebabkan infeksi. Oleh karena itu mereka diwajibkan menggunakan alat pelindung diri dan mematuhi standar kerja yang berlaku. Lingkungan kerja semacam ini sangat berbahaya bagi mereka sehingga dibutuhkan pengawasan yang konsisten terhadap kinerja mereka. Namun survei atau pun penelitian terhadap kinerja tenaga *cleaning service* belum pernah dilakukan oleh manajemen rumah sakit untuk menganalisis faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja tenaga *cleaning service* di rumah sakit XYZ.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dianalisis pengaruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja tenaga *cleaning service* di rumah sakit mata XYZ. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dan pengelola jasa tenaga *cleaning service* dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja sehingga kenyamanan dan kebersihan rumah sakit dapat diwujudkan.

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut ;

1. Apakah Keselamatan dan Keseharan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT X pada Rumah sakit XYZ
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT X pada rumah sakit mata XYZ
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cleaning service* di rumah sakit mata XYZ.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2002) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Menurut Dharma (2004) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai ; kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya) ; ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

2.2 Keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut OHSAS 18001:2007, Keselamatan dan kesehatan kerja madalah semua konsisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2002) Keselamatan dan Kesehatan adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan indikator penyebab keselamatan kerja adalah :

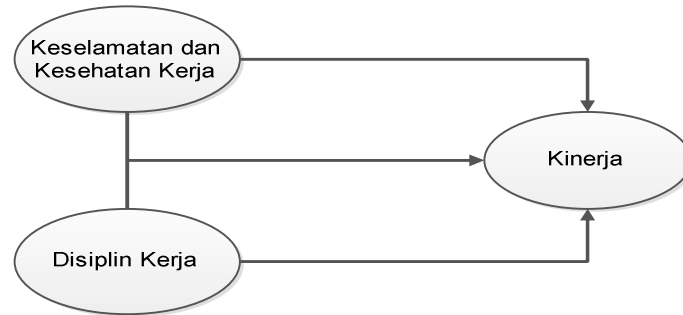
1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak, penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik dan pengaturan penerangan.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Muliando (2006), dapat didefinisikan sebagai norma, etika dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Rivai (2011) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan variabel- variabel yang terdapat dalam penelitian mencakup variabel independen, yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut (uji F dan Uji T)

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan *cleaning service* PT X
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan *cleaning service* PT X
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT X .

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dimulai dengan memperoleh informasi tentang penerapan K3 dan disiplin kerja para karyawan *cleaning service* PT X pada rumah sakit XYZ melalui wawancara langsung, pengamatan, telaah dokumen perusahaan dan kuesioner. Penelitian dilakukan terhadap responden yang diambil dari semua tenaga *cleaning service* sebanyak 36 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif metode survei. Penelitian deskriptif metode survei diartikan sebagai proses pengambilan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data pokok.

Dalam penelitian ini semua populasi diambil sebagai responden. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner, di mana responden dapat memilih jawaban sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup) berdasarkan ukuran skala Likert. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan analisis regresi linear berganda

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus diganti atau dibuang dengan menggunakan uji pearson correlation. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan valid, Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut merupakan ukuran validitas setiap butir pernyataan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,287	0,3291	Tidak Valid
2	0,290	0,3291	Tidak

3	0,568	0,3291	Valid
4	0,448	0,3291	Valid
5	0,732	0,3291	Valid
6	0,680	0,3291	Valid
7	0,591	0,3291	Valid
8	0,736	0,3291	Valid
9	0,614	0,3291	Valid
10	0,434	0,3291	Valid
11	0,758	0,3291	Valid
12	0,456	0,3291	Valid
13	0,532	0,3291	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja diketahui nilai r tabel untuk 36 responden adalah 0,3291. Nilai r hitung pada pernyataan 1 dan 2 lebih kecil dari nilai 0,3291 sehingga kedua pernyataan tersebut tidak dibuang dan tidak diikuti sertakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,772	0,3291	Valid
2	0,772	0,3291	Valid
3	0,654	0,3291	Valid
4	0,506	0,3291	Valid
5	0,590	0,3291	Valid
6	0,779	0,3291	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas Disiplin Kerja, semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r hitung sehingga semua item pernyataan dalam variable independen Disiplin Kerja sudah valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0,560	0,3291	Valid
2	0,688	0,3291	Valid
3	0,760	0,3291	Valid
4	0,768	0,3291	Valid
5	0,768	0,3291	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian validitas Disiplin Kerja, semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r hitung sehingga semua item pernyataan dalam variabel independen Disiplin Kerja sudah valid

4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seorang responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Ukuran reliabilitas yang digunakan adalah koefisien *Cronbach Alpha* > 0.60 menunjukkan suatu variable atau konstruk tersebut reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	11

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Pada tabel 4 di atas nilai Cronbach's Alpha yang didapat adalah 0,819 lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	6

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Pada tabel di atas nilai Cronbach's Alpha yang didapat adalah 0,672, lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	5

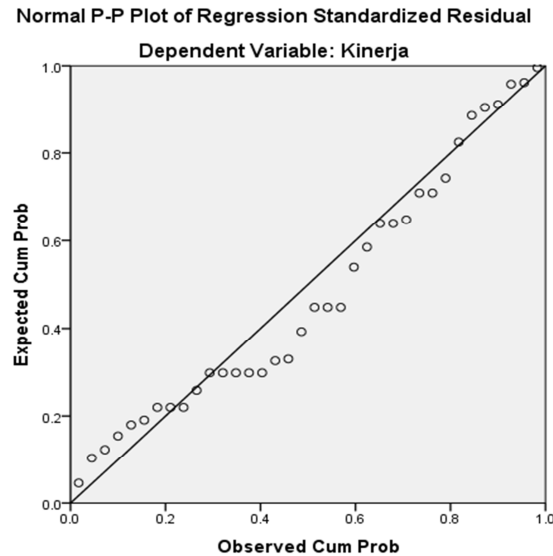
Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Pada table 6 dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha yang didapat adalah 0,747, lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, variable independen atau kedua variabel berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan analisis grafik dan uji Kolmogorov-Smirnov.

Gambar 2. Normalitas Grafik



Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang berarti sebaran data adalah normal. Dengan demikian data telah memenuhi asumsi normal. Pengujian normalitas data secara lebih tepat dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang menentukan normalitas residual berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,78826579
Most Extreme Differences	Absolute	,147
		Positive
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		1,47
Asymp. Sig. (2-tailed)		,047

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Pada tabel 7 di atas nilai signifikan uji Kolmogorov Smirnov adalah 0,47, lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal

4.4 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dilakukan berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10 disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10, disimpulkan terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF lebih kecil 10,00, disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas sedangkan jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00, disimpulkan terjadi multikolinearitas.

Tabel 12. Hasil Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,721	2,143		,337	,739		
K3	,187	,041	,456	4,801	,000	,893	1,120
Disiplin Kerja	,437	,074	,592	6,236	,000	,893	1,120

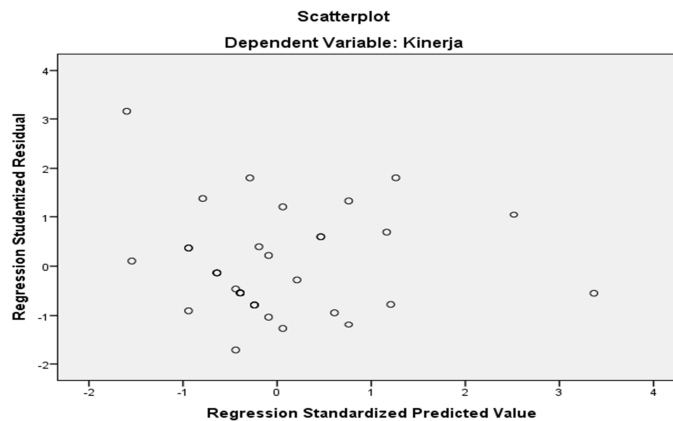
Sumber : Data Primer Olahan SPSS 22

Pada tabel 12 di atas terlihat bahwa nilai tolerance adalah 0.893, lebih besar dari 0,10. Demikian juga nilai VIF sebesar 1,120 yang lebih kecil dari 10.0. Ini berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

4.5 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan. Bila terdapat ketidaksamaan atau perbedaan varians maka hal ini disebut heterokedastisitas sedangkan bila varians tetap disebut homokedastisitas. Cara yang dipergunakan untuk menentukan ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED yang mengacu pada sumbu Y.

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Pada gambar 3 terlihat titik titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 sumbu Y. Dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas, yang berarti model regresi dapat dipergunakan.

4.6 Uji t

Pengujian ini untuk menentukan signifikansi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial. Artinya, semakin meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Demikian juga, semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat

Tabel 9. Hasil Uji t parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig	Kesimpulan
K3	4,801	1,692	0,00	Hipotesis diterima

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 22

Berdasarkan table 9, dapat dilihat bahwa nilai t hitung 4,801 lebih besar dari t table 1,692 dan p value (sig) 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima, yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji t Parsial Disiplin Kerja

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig	Kesimpulan
Displin Kerja	6,236	1,692	0,00	Hipotesis diterima

Sumber : Data Primer Olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung 6,236 lebih besar dari t table 1,692 dan p value (sig) 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima, yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.7 Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, bila nilai F hitung > F tabel dikatakan berpengaruh signifikan sedangkan bila F hitung < F tabel dikatakan tidak berpengaruh signifikan

Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,141	2	30,071	45,629	,000 ^a
	Residual	21,748	33	,659		
	Total	81,889	35			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel , terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 45,629 lebih besar dari nilai F tabel 3,27 dengan nilai probabilitas sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Ini berarti variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja dan variabel Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variable Kinerja karyawan.

4.8 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

- di mana :
- Y = Kinerja karyawan
 - a = Konstanta
 - X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - X2 = Disiplin Kerja
 - b1, b2 = koefisien regresi
 - e = Standar error

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.721	2.143		.337	.739
K3	.196	.041	.456	4.801	.000
Disiplin	.459	.074	.592	6.236	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 0,721 + 0,196 X_1 + 0,459 X_2 + e$$

Hal ini berarti bahwa :

1. Nilai konstan sebesar 0,721 menunjukkan bila variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja adalah nol maka kinerja karyawan sebesar 0,721
2. Nilai beta X1 memiliki nilai positif 0,196 menunjukkan jika terjadi kenaikan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,196.
3. Nilai beta X2 memiliki nilai positif 0,459 menunjukkan jika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,459

4.9 Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan model untuk menerangkan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.718	.81180

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 22

Pada tabel menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,734 yang berarti bahwa variable independen memberikan pengaruh sebesar 73,4 % terhadap variabel independen dan sisanya sebesar 26,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

4.10 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis , menunjukkan temuan-temuan sebagai berikut :

1. Hipotesis yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, di mana nilai t hitung (4,621) > t tabel (1,692) . Ini berarti Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, di mana nilai t hitung (5,706) > t tabel (1,692). Ini berarti Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Hipotesis yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, di mana nilai F hitung (43,758) > F tabel (3,27)

Dari hasil determinasi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kinerja memberikan pengaruh sebesar 73,4 % terhadap kinerja karyawan sedangkan 26,6% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Faktor lain yang seperti kompensasi dan reward yang diberlakukan di perusahaan. Perusahaan telah berupaya menciptakan kondisi kerja yang memenuhi tuntutan keselamatan dan kesehatan kerja namun perlu memberikan perhatian khusus pada kompensasi dengan mempertimbangkan kontribusi kedisiplinan kerja para karyawannya yang menurut hasil regresi ternyata berkontribusi lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Melalui peninjauan pemberian kompensasi dan reward diharapkan akan lebih memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat semakin optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan *cleaning service* PT. X pada rumah sakit XYZ
2. Terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerjasecara parsial terhadap Kinerja karyawan *cleaning service* PT. X pada rumah sakit XYZ
3. Terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT. X pada rumah sakit XYZ

5.2 Saran

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan supaya keselamatan dan kesehatan kerja selama bekerja di rumah sakit dapat tercapai. Perhatian berupa pengawasan terutama dalam mematuhi prosedur kerja dan penggunaan alat pelindung diri selama bekerja
2. Pimpinan di lapangan lebih memberikan sosialisasi dan semangat untuk mendorong karyawan *cleaning service* bekerja sesuai keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal ini perlu lebih diberikan materi keselamatan dan kesehatan kerja setiap *briefing* sebelum bekerja disertai yel-yel yang membangkitkan semangat kerja karyawan *cleaning service*.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Pangestu, Aji . 2016 *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Taman Sari Hive Office Park*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Anoraga, Panji. 2005, Psikotogi Kerja, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Dharma, Agus 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers, Jakarta
- Hasibuan, Malayu 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; PT. Bumi Aksa.
- Hidayat, Hapip 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Bagian Cleaning Service Di Mal Bintaro Exchange*, Tesis Magister *Manajemen Sumber Daya Manusia* Universitas Mercu Buana, Jakarta
- Mangkunegara, 2002 Prabu AA. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira dan A V Hubeis. 2007 *Manajemen Mutu SDM*, PT Ghalia Indonesia, Jakarta,
- Muliyanto, Sindu, dan kawan-kawan, 2006. *Panduan Lengkap Supervisi diperkaya perspektif syariah*, Jakarta : PT. Alex Media Komputindo
- Nurbaiti, Dina. 2015. *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada bagian Workshop Ducting PT Karya Intertek Kencana)*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Nurmalinda, Yuis. 2008. *Analisis Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan* Universitas Sumatera Utara, Medan
- Pangestu, Aji . 2016. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wika Realty Proyek Pembangunan Taman Sari Hive Office Park)* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Pengertian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, OHSAS 18001:2007
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Siregar, Sumiati, 2012. *Pengaruh disiplin kerja dan Pengawasan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Crumb Rubber Pekan Baru*, Jurnal JOM Fekon Vol 1. No 2 Oktober 2014
- Sitompul, Giovany Priscilia, 2011. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Dolok Simumbuh*, Universitas Negeri Medan
- Subchi, Farhat M 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT ISS Indonesia Di Samarinda (Studi Kasus Pada Samarinda Central Plaza (SCP))*, Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Mulyawarman,