

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PD. BPR BANK DAERAH KABUPATEN MADIUN
DIMASA PANDEMI COVID - 19**

Oleh

Amira Hasna Farida

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

amirahasna13@studen.ub.ac.id

Dosen Pembimbing :

Agung Nugroho Adi, SE, MM, MM.HRM

AgungNugrohoAdi@ub.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun dimasa Pandemi Covid-19. Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan 70 responden. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah semua karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert*. Metode penelitian yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Uji Instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas. uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t dan uji f. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Kata Kunci : kedisiplinan kerja, kesehatan kerja, kinerja.

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND OCCUPATIONAL HEALTH OF PD.
BPR EMPLOYEES REGIONAL BANK OF MADIUN REGENCY DURING THE
COVID-19 PANDEMIC**

By

Amira Hasna Farida

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

amirahasna13@studen.ub.ac.id

Supervisor:

Agung Nugroho Adi, SE, MM, MM.HRM.

AgungNugrohoAdi@ub.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and occupational health on the performance of PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun Regency during the Covid-19 Pandemic. The type in this research is descriptive research. This study uses 70 respondents. Respondents selected in this study were all employees PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun. This research instrument uses a Likert scale. The research method used is multiple linear regression. The instrument test in this study is the validity test and the reliability test. Classical assumption test in this research is normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and linearity test. The hypothesis test used in this research is the t-test and f test. The test results show that work discipline affects employee performance. The results of this study also show that occupational health affects employee performance

Keywords: work discipline, occupational health, performance.

PENDAHULUAN

Di masa pandemi *Coronavirus Diseases 2019* (COVID-19) tahun 2020 merupakan suatu wabah yang berdampak bagi perusahaan. Menurut Kementerian kesehatan (2020), *Coronavirus Diseases 2019* (COVID-19) merupakan penyakit yang menyerang saluran pernapasan yang dapat menular melalui *droplet* saluran pernafasan dan kontak langsung dengan penderita. Penularan virus COVID-19 ini dapat diminimalisir dengan menerapkan *social distancing* atau menjaga jarak dengan orang lain. *Sosial distancing* ini wajib dilakukan setiap karyawan instasi atau perusahaan. Menurut Anindya (2021), adanya penerapan *social distancing* disaat pandemi COVID-19 ini membuat aktivitas kerja di perusahaan menjadi terbatas. Hal ini menyebabkan proses pengelolaan perusahaan tidak dapat dilakukan secara maksimal dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut As'ad (2010), keberhasilan suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuannya. Karyawan bekerja dengan baik jika memiliki

kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik yang dimiliki karyawan diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan adalah terpenuhinya hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins (2016), menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan secara umum mengacu pada hasil kerja karyawan yang dicapai pada periode waktu tertentu sehingga hasil kerja dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil pekerjaan yang buruk atau baik dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan terutama dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya kedisiplinan kerja.

Setiap perusahaan harus lebih memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan, agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan sesuai dengan

tujuan perusahaan. Kedisiplinan kerja yang baik dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik dan membuat karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan serta pekerjaan karyawan akan lebih selesai dengan cepat. Menurut Putra (2019), bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena itu karyawan harus mematuhi peraturan perusahaan dan karyawan juga harus menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, agar sesuai yang diharapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), kedisiplinan kerja merupakan perilaku karyawan sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja merupakan pemahaman karyawan dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik yaitu karyawan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan

menyelesaikan dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Amalia, (2017), Kedisiplinan kerja bertujuan untuk menjaga hubungan antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar, sehingga perlunya menciptakan kedisiplinan kerja yang baik di perusahaan. Namun banyak kendalanya yang dihadapi dalam menciptakan kedisiplinan kerja, yaitu masih ada karyawan yang melanggar prosedur kerja sehingga menyebabkan hasil kerja yang kurang baik dan tidak sesuai yang diharapkan. Dengan adanya hal tersebut perusahaan perlu menegakkan kedisiplinan kerja agar dapat memperbaiki perilaku yang menyimpang dari setiap karyawan. Dan masih ada masalah kedisiplinan kerja yang sering muncul di perusahaan yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap Kesehatan Kerja. Masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan terhadap peraturan kesehatan kerja, hal ini dapat menyebabkan turunnya kualitas kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Afrizal (2017), menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bahwa kesehatan dan keselamatan kerja

merupakan hal yang terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mematuhi kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan kesehatan kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Reza (2017), perusahaan yang baik adalah perusahaan yang selalu menjaga kesehatan kerja dengan adanya peraturan tentang kesehatan kerja dan harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan

Kesehatan kerja sebagai upaya perusahaan untuk mencegah karyawan dari penyakit, penyakit dapat mengakibatkan luka ringan atau berat ataupun kematian. Sehingga penyelenggaraan kesehatan kerja di perusahaan sangat penting bagi karyawan. Menurut Undang-Undang No. 88 Tahun 2019 tentang penyelenggaraan kesehatan pada pasal 2 bahwa penyelenggaraan kesehatan harus dipatuhi di setiap karyawan agar tercegah dari penyakit, karyawan harus memenuhi dan mentaati semua peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diwajibkan oleh

perusahaan. Adanya kesehatan kerja di perusahaan membuat karyawan tetap merasa aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan membuat perusahaan lebih efektif dalam mencapai tujuannya

Menurut Sedarmayanti (2011), kesehatan kerja merupakan suatu hal yang menyangkut kesehatan fisik atau mental karyawan. Kesehatan karyawan terganggu karena adanya penyakit, stress atau karena kecelakaan. Kesehatan karyawan yang rendah dapat menyebabkan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011), kesehatan kerja merupakan suatu situasi yang terjaga dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang diakibatkan kondisi lingkungan kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan kesehatan kerja upaya dalam menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat agar tidak menyebabkan penyakit kerja, selain itu karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Dalam perusahaan kesehatan kerja sangat dibutuhkan. Perusahaan diwajibkan menerapkan kesehatan kerja karena menjadi aspek penting. Dalam menerapkan kesehatan kerja diperlukan

adanya protokol kesehatan karena protokol kesehatan merupakan aspek penting dalam rangka pencegahan dan penanggulangan penyebaran penyakit dalam lingkungan kerja. Karyawan juga harus menaati peraturan protokol kesehatan sesuai dengan ketentuan perusahaan ataupun pemerintah agar tempat kerja terhindar dari penyebaran penyakit. Menurut Menteri Kesehatan nomor HK.01.07/MENKES/382/2020 tentang protokol kesehatan bahwa memastikan karyawan tetap dalam kondisi sehat dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan harus menggunakan masker, menjaga jarak dan selalu menggunakan alat pelindung saat di tempat kerja. Dengan demikian diharapkan perusahaan tetap dapat melaksanakan standar protokol kesehatan karena sangat berpengaruh untuk perusahaan dalam pencegahan penyakit kerja.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan (PD BPR) Bank Daerah Kabupaten Madiun merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang perbankan sebagai lembaga keuangan, bekerja/beroperasi berdasarkan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja dan Rencana

Kerja yang telah ditetapkan oleh Direksi bersama Dewan Pengawas PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun dan disahkan oleh Bupati Madiun.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) Bank Daerah Kabupaten Madiun merupakan perusahaan jasa perbankan yang memiliki target dan harus terealisasikan setiap tahunnya. PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun salah satu perusahaan yang merasakan pengaruh pandemi COVID-19, karena adanya perubahan sistem kerja berbeda dengan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan diketahui bahwa di masa pandemi COVID-19 PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun mengalami keterbatasan kegiatan yang disebabkan karena perubahan sistem kerja seperti sistem kehadiran sesuai dengan jadwal *shift* atau pergantian jadwal kerja *Working From Home* (WFH)/ *working from office* (WFO). Kondisi tersebut menyebabkan penurunan target PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun ditahun 2021. Hal tersebut terlihat dibulan April 2021 dengan pendapatan Rp 4,7 miliar dan turun menjadi Rp 2,4 miliar dibulan Mei 2021 atau kurang lebih turun 51,8

persen.

Penurunan target kerja PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun berkaitan juga dengan kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, terlihat bahwa beberapa karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang disebabkan adanya sistem kerja *shift Working From Home (WFH)/working from office (WFO)*. Hal tersebut juga dikarenakan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun kurang memperhatikan karyawan *Working From Home (WFH)*. Hal lainnya mengenai masalah disiplin kerja yang sering terjadi PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun yaitu masih banyak karyawan yang absen dan datang terlambat, karena adanya sebagian karyawan yang tidak memahami di dalam jam kerja, padahal hal tersebut melanggar peraturan perusahaan. Di masa pandemi COVID-19 PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun melakukan rapat tidak secara langsung namun dengan secara virtual. Namun adanya rapat virtual ini membuat karyawan menjadi kurang disiplin yang dikarenakan ada

beberapa karyawan tidak fokus saat mengikuti rapat virtual sehingga membuat karyawan meninggalkan rapat tersebut dan lebih melakukan hal lainnya. Dengan demikian tidak semua karyawan melakukan hal-hal yang melanggar, ada juga karyawan yang menaatin peraturan.

Dalam masa pandemi COVID-19 berdasarkan observasi salah satu karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun menyatakan bahwa karyawan dituntut untuk bekerja dengan jadwal terus menerus untuk mengejar target perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan dan terganggu kesehatan mentalnya sehingga berdampak pada menurunnya kesehatan kerja. Namun menurunnya kesehatan kerja juga dikarenakan masih ada karyawan yang belum sadar akan pentingnya menjaga imunitas tubuh dalam keadaan pandemi saat ini sehingga dapat menyebabkan terpapar virus COVID-19 disertai gejala penyakit seperti demam, batuk ringan, dan sesak napas. Untuk menjamin kesehatan karyawan dalam pencegahan virus COVID-19 perlu adanya protokol kesehatan. PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun belum memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan

perlindungan kesehatan pada karyawan dengan adanya program protokol kesehatan. Oleh karena itu saat ini perlu adanya protokol kesehatan dalam meningkatkan kesehatan kerja pada karyawan dalam menghadapi COVID-19. Tetapi karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun belum menaati peraturan protokol kesehatan sehingga dapat terlihat dari besarnya angka penyebaran virus COVID-19.

Tabel 1. 1

Data COVID-19 PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

Tahun	Kasus
2020	17
2021	25

Sumber : PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa penyebaran COVID-19 di tahun 2021 tercatat sebanyak 25 kasus, lebih banyak dibanding tahun 2020. Hal tersebut karena beberapa karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun yang masih belum menerapkan protokol kesehatan, terlihat dari kasus karyawan yang tidak menggunakan masker dikarenakan beberapa

karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun merasa tidak nyaman menggunakan masker saat bekerja. Selain itu beberapa karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun juga belum menjaga jarak antara karyawan, sedangkan selama pandemi karyawan diharapkan untuk sebisa mungkin menjaga jarak secara fisik dalam melindungi diri dari infeksi virus COVID-19. Namun masih terlihat ada beberapa karyawan yang berkerumun saat jam istirahat, hal tersebut membuat tertularnya virus COVID-19 dengan cepat sehingga akan mengganggu kesehatan kerja pada setiap karyawan. Faktor lainnya yang terjadi di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun selama pandemi COVID-19 yaitu masih belum ada pengukuran suhu tubuh disetiap titik masuk perkantoran atau standar kesehatan kerja lainnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan mengenai protokol COVID-19, sebab hal ini dapat menjadi penyebab penyebaran virus COVID-19 menjadi lebih cepat sehingga dapat mengganggu kesehatan kerja karyawan .

KAJIAN PUSTAKA

Kedisiplinan kerja

Menurut Rivai (2011), kedisiplinan kerja merupakan suatu cara manajer untuk

mengarahkan karyawan agar dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan semua peraturan

Indikator kedisiplinan kerja

Rivai (2011), menjelaskan bahwa, kedisiplinan kerja memiliki beberapa indikator seperti :

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- 5) Bekerja etis.

Kesehatan kerja

Menurut Swasto (2011), kesehatan kerja berhubungan dengan kesehatan fisik atau mental dan meliputi semua aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja

Indikator kesehatan kerja

Menurut Swasto (2011), menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :
 - a) Kondisi fisik,
 - b) Kondisi fisiologis,
 - c) Kondisi khemis,
- 2) Mental psikologis

Kinerja Karyawan

Mathis (2010), kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang

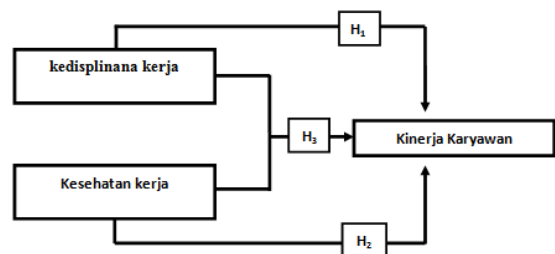
akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Mathis (2010), yaitu :

- 1) kuantitas
- 2) kualitas keluaran
- 3) waktu keluaran
- 4) tingkat kehadiran
- 5) efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan
- 6) efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan

Hipotesis Penelitian



H1 : Diduga selama pandemi Covid-19 terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini dimaksud untuk mengetahui seberapa pengaruh *kedisiplinan kerja* terhadap *kinerja karyawan*. Dari penelitian terdahulu Prasetya (2016), menyatakan bahwa disiplin mempunyai efek positif yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. selain itu Astadi (2016), menyatakan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kedisiplinan kerja pekerjaan bisa berjalan dengan kondusif sesuai tujuan perusahaan

H2 : Diduga selama pandemi Covid-19 terdapat hubungan yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini dimaksud untuk mengetahui seberapa pengaruh *kesehatan kerja* terhadap *kinerja karyawan*. Dalam kondisi pandemi Covid-19 ini kesehatan kerja sangat pengaruh terhadap kinerja masyarakat. Dari penelitaan terdahulu Hasibuan, (2017), menyatakan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Salin itu Ria (2018), terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga selama pandemi Covid-19 terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini dimaksud untuk

mengetahui seberapa pengaruh disiplin *kesehatan kerja* terhadap *kinerja karyawan* Dalam kondisi pandemi Covid-19 ini kesehatan kerja sangat pengaruh terhadap kinerja masyarakat. Dari penelitaan terdahulu Edy Krisyanto (2019), bahwa disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016), Metode penelitian adalah cara ilmiah agar memperoleh data dengan cara kegunaan tertentu. Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun dimasa pandemi COVID-19, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanatori) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei dan . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun dengan jumlah populasi 70 karyawan

HASIL PENELITIAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia Responden

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui

bahwa responden yang berusia 23 sampai 30 tahun sebanyak 12 responden atau 17,14 persen dari 70 karyawan, berusia 31 sampai 38 tahun sebanyak 34 responden atau 48,57 persen dari 70 karyawan, berusia 39 sampai 47 tahun sebanyak 17 responden atau 24,29 persen dari karyawan, berusia 48 sampai 55 tahun sebanyak 7 orang atau 10,0 persen dari 70 karyawan. dalam hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar umur responden karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun berada diusia 31 sampai 38 tahun. Bila usia lebih dari 31 tahun menjadi staf atau supervisor dalam perusahaan

Jenis Kelamin Responden

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa responden PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 responden atau 38,57 persen, sedangkan perempuan sebanyak 43 responden atau 61,43 persen. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis kelamin responden karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun yaitu perempuan.

Pendidikan Responden

Dari penelitian ini dapat diketahui

bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 2 responden atau 2,86 persen dari 70 karyawan, pendidikan D3 sebanyak 9 responden atau 12,86 persen dari 70 karyawan, pendidikan S1 sebanyak 57 responden atau 81,43 persen dari 70 karyawan, pendidikan S2 sebanyak 2 responden atau 2,86 persen karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar pendidikan responden karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun yaitu S1, dikarenakan jenis pekerjaan yang dilakukan lebih membutuhkan tenaga keja dan pikiran sehingga PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun merasa cukup dengan pendidikan S1 pada karyawan

Pengalaman Responden

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pengalaman 1 sampai 3 tahun sebanyak 12 responden atau 17,14 persen dari 70 karyawan, yang memiliki pengalaman 4 sampai 10 tahun sebanyak 46 responden atau 65,71 persen dari 70 karyawan, yang memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun sebanyak 12 orang atau 17,14 persen dari 70 karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar pengalaman responden karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Madiun

yaitu 4 sampai 10 tahun. Bila mempunyai pengalaman 4 sampai 10 tahun maka karyawan tersebut sudah memiliki keahlian dalam menjalankan pekerjaannya.

HASIL UJI VALIDITAS

Dari hasil penelitian ini bahwa nilai sig. r item 0.235 pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

HASIL UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kedisiplinan Kerja (X1)	0.724	Reliabel
2	Kesehatan Kerja (X2)	0.666	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.701	Reliabel

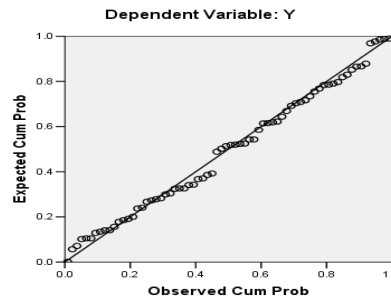
Dari Tabel 2 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		70
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24510255
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smimov Z		.554
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig.sebesar 0.918 atau lebih besar dari 0.05, maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Kedisiplinan Kerja adalah 0.539
- Tolerance untuk Kesehatan Kerja

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.539	1.856
X2	0.539	1.856

adalah 0.539

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

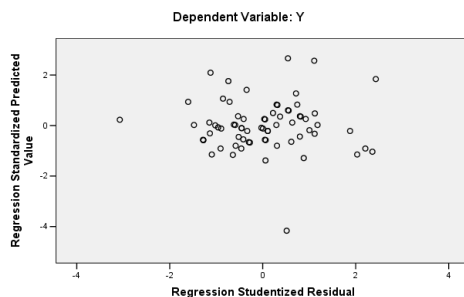
Uji multikolinieritas dapat pula

dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- a) VIF untuk Kedisiplinan Kerja adalah 1,856
- b) VIF untuk Kesehatan Kerja adalah 1,856

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas



Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak

terdapat gejala heterokedastisitas

Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Linierity	Keterangan
X1 → Y	0,298	Linier
X2 → Y	0,476	Linier

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa bahwa nilai sig. variabel bebas terhadap variabel Y lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel ini mempunyai hubungan Linier.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.404	3.456		0.985	0.328
X1	0.274	0.109	0.282	2.517	0.014
X2	0.585	0.126	0.519	4.634	0.000

$$Y = 0,282 X_1 + 0,519 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) $b_1 = 0,282$, merupakan variabel kedisiplin kerja (X_1) dengan tanda positif. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X_1) memiliki hubungan searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dalam koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila kedisiplinan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kedisiplinan kerja menurun, maka motivasi kerja akan

semakin menurun.

- b) $b_2 = 0,585$, merupakan variabel kesehatan kerja (X_2) dengan tanda positif. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) memiliki hubungan searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dalam koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila kesehatan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kesehatan kerja menurun, maka motivasi kerja akan semakin menurun.

Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0.740	0.547	0.534

Dari analisis pada koefisien determinasi diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,534. Artinya bahwa 53,4 persen variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kedisiplinan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 46,6 persen variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak

dibahas dalam penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	420.492	2	210.246	40.502	0.000
Residual	347.793	67	5.191		
Total	768.286	69			

Berdasarkan hasil tersebut nilai F hitung sebesar 40,502. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 67) adalah sebesar 3,134. Karena F hitung > F tabel yaitu $40,502 > 3,134$ atau nilai sig F ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kedisiplinan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2)).

Pengujian Partial (t test / Parsial

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X1	2.517	1.996	0.014	Signifikan
	X2	4.634	1.996	0.000	Signifikan

- a) t test antara X_1 (Kedisiplinan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,517. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 67) adalah sebesar 1,996. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,517 > 1,996$ atau nilai sig t ($0,014$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Kedisiplinan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga

dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kedisiplinan Kerja atau dengan meningkatkan Kedisiplinan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- b) t test antara X_2 (Kesehatan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,634. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 67) adalah sebesar 1,996. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,634 > 1,996$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5 persen. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kesehatan Kerja atau dengan meningkatkan Kesehatan Kerja maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diterima.
2. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel

Kesehatan Kerja (X_2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan mutu dari Kesehatan Kerja, karena variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, D. H. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur): Vol 42, No 2.
- Amalia, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar . *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* : Vol. 2 No. 1.
- Anindya Ayu Nilamsari, M. C. (2021). *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Kepercayaan Investr Di Masa Pandemi Covid-19*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang: E-JRA Vol. 10 No. 04.

- As'ad. (2010). *Psokologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP3ES.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- kemenkes. (2020). *kementrian kesehatan, Profil kesehatan indonesia 2017*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. R. (2010). *Human Resource Management.13th Editio*. SouthWestern: Joseph Sabatino.
- Putra, T. R. (2019). Pengaruh K3, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 8, No 7.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2016). *Human Resources Management. Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno., E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grop.
- Undang, U. (No 05 Tahun 2018). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja . : pasal 22*.