

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan

(The Influence of Occupational Safety and Health and Work Environment on Work Discipline and Its Impact on Employee Performance)

Oleh:

Kaharudin; Retno Purwani Setyaningrum; Fitri Rezeki

Universitas Pelita Bangsa; Universitas Pelita Bangsa; Universitas Pelita Bangsa
kaharudin.syach.ks@gmail.com; retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id;
fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 berdampak terhadap segala aspek kehidupan manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan menggunakan sampel jenuh yang melibatkan 73 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi.

Kata kunci:

Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has affected all aspects of human life. This study aims to analyze the role of work discipline as a mediating variable from the influence of Occupational Safety and Health (K3) and the work environment on employee performance. The study was conducted using a saturated sample involving 73 respondents. The analysis technique used is Partial Least Square (PLS). This research concludes that Occupational Safety & Health (K3) has no effect on Employee Performance. Work Environment has no effect on Employee Performance. Occupational Safety & Health (K3) has a positive effect on Work Discipline. The work environment has a positive effect on work discipline. Work Discipline has a positive effect on Employee Performance. Occupational Safety & Health (K3) affects Employee Performance with Work Discipline as mediation. Work Environment influences Employee Performance with Work Discipline as mediation.

Keywords:

Occupational Safety & Health, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Satu aset terpenting dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan keuntungan perusahaan (Lestary & Harmon, 2017).

Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai hasil yang dapat diukur dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan atau hasil kerja dan kemampuan manajemen perusahaan dalam mengimplementasikan strategi yang ditetapkan. Evaluasi kinerja perusahaan merupakan langkah yang menolong manajemen menilai keputusan-keputusannya terkait kinerja perusahaan dengan memilih indikator, pengumpulan dan analisis data, mengakses informasi terkait kriteria kinerja, pelaporan dan komunikasi serta secara berkala meninjau dan mengembangkan setiap prosesnya.

Wabah Covid-19 bermula dari Wuhan, Cina (Junaedi & Salistia, 2020). Pada 31 Desember 2019, WHO China Country Office melaporkan kasus pneumonia yang tidak diketahui etiologinya di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina. Pada tanggal 7 Januari 2020, Cina mengidentifikasi pneumonia yang tidak diketahui etiologinya tersebut sebagai jenis baru Coronavirus (Coronavirus Disease, COVID-19). Pada tanggal 30 Januari 2020 WHO telah menetapkan sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Dunia/Public Health Emergency of International Concern (KKMMD/PHEIC). Penambahan jumlah kasus COVID-19 berlangsung cukup cepat dan sudah terjadi penyebaran antar negara (CDC, 2020).

Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan seperti cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja dalam hubungannya dengan perlindungan tenaga kerja adalah hal penting dari perlindungan tenaga kerja. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya akan membawa iklim yang aman dan tenang dalam bekerja sehingga sangat membantu hubungan kerja dan manajemen.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), "lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Kedisiplinan karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan sangat memegang peranan penting disamping faktor-faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan suatu instansi atau perusahaan karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil tidaknya rencana kerja yang telah dibuat atau yang telah direncanakan. Perlu ditempuh adanya suatu jalan keluar yang lebih tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal terutama di bidang jasa yang ingin dicapai suatu perusahaan melalui peningkatan disiplin karyawan.

Berdasarkan beberapa pembahasan dan fenomena permasalahan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti dan mengungkap peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada masa pandemi Covid-19.

Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Mulyanto & Wulandari, 2019). Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan Departemen HRGA, Engineering dan PPIC.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi langsung dilapangan, studi pustaka (library research) dengan mengumpulkan data teoritis dari berbagai literatur dan menggunakan kuesioner dengan skala interval, berbentuk Bipolar Adjectif, bobot skor 1 sampai 10. Analisis yang digunakan adalah analisis struktural menggunakan pendekatan partial least square dimana pengolahannya menggunakan software SmartPLS versi 3.3.3 dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji model (R Square, Fit Model, F Square), uji hipotesis.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Outer Loading Uji Validitas

	DK (M)	KK (Y)	KKK (X1)	LK (X2)	KETERANGAN
DK1	0.926				VALID
DK2	0.939				VALID
DK3	0.815				VALID
DK4	0.835				VALID
DK5	0.833				VALID
DK6	0.878				VALID
DK7	0.769				VALID
DK8	0.862				VALID
KK1		0.857			VALID
KK2		0.902			VALID
KK3		0.901			VALID
KK4		0.876			VALID
KK5		0.722			VALID
KK6		0.858			VALID
KK7		0.753			VALID
KK8		0.782			VALID
KKK1			0.789		VALID
KKK2			0.739		VALID
KKK3			0.797		VALID
KKK4			0.703		VALID
KKK5			0.818		VALID
KKK6			0.794		VALID
KKK7			0.771		VALID
KKK8			0.747		VALID
LK1				0.805	VALID
LK2				0.798	VALID
LK3				0.767	VALID
LK4				0.732	VALID
LK5				0.847	VALID
LK6				0.848	VALID
LK7				0.799	VALID
LK8				0.737	VALID

Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 8 butir instrument dari variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1), 8 butir instrument dari variabel Lingkungan Kerja (X2), 8 butir instrument dari variabel Disiplin Kerja (M) dan 8 butir instrument dari variabel Kinerja Karyawan (Y) semuanya dinyatakan valid, karena hasil olah data dari setiap instrument menghasilkan nilai lebih besar dari $> 0,7$ sehingga pernyataan dalam sebaran kuisioner tersebut dapat digunakan dan diimplementasikan dalam penelitian.

Tabel 2. Reliabilitas Konstuk

Variabel	Cronbach'sAlpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Keterangan
DK (M)	0.949	0.952	0.957	0.738	Reliabel
KK (Y)	0.937	0.945	0.948	0.695	Reliabel
KKK (X1)	0.902	0.905	0.921	0.594	Reliabel
LK (X2)	0.915	0.919	0.931	0.628	Reliabel

Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (M) dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai cronbach's alpha, composite reliability, rho_A diatas 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5 sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), variabel Disiplin Kerja (M) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji R Square

	R Square	Adjusted R Square
DK (M)	0.679	0.670
KK (Y)	0.838	0.831

Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Nilai R Square dari variabel Disiplin Kerja sebesar 0,679 atau diatas 0,002 menunjukkan bahwa permodelan layak dan memenuhi kriteria dengan kategori moderate. Nilai R Square dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,838 atau diatas 0,002 sehingga permodelan layak dan memenuhi kriteria dengan kategori moderate.

Tabel 4. Uji Fit Model

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.081	0.081
d_ ULS	3.498	3.498
d_ G	3.856	3.856
Chi-Square	1103.278	1103.278
NFI	0.622	0.622

Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Uji Fit Model menunjukkan nilai Standardize Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,081 untuk Model Saturated dan 0,081 untuk Model Estimasi dan nilai tersebut menunjukkan nilai diatas 0,02 sehingga permodelan layak dan memenuhi kriteria pengujian.

Tabel 5. Uji F Square

	DK (M)	KK (Y)	KKK (X1)	LK (X2)
DK (M)		0.970		
KK (Y)				
KKK (X1)	0.106	0.040		
LK (X2)	0.410	0.031		

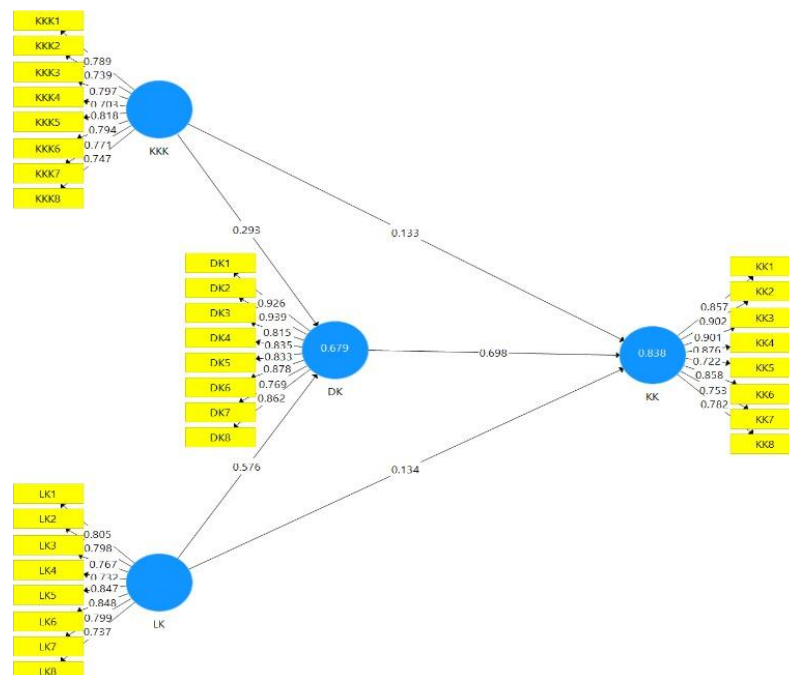
Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Nilai F Square dari kelima permodelan tersebut menunjukkan bahwa semua pengaruh dari variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,02, sehingga semua permodelan memenuhi kriteria yang layak dalam penelitian ini.

Tabel 6. Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (ST.DEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
DK (M) → KK (Y)	0.698	0.694	0.097	7.235	0.000
KKK (X1) → DK (M)	0.293	0.293	0.130	2.243	0.025
KKK (X1) → KK (Y)	0.133	0.133	0.088	1.521	0.129
LK (X2) → DK (M)	0.576	0.583	0.130	4.414	0.000
LK (X2) → KK (Y)	0.134	0.139	0.097	1.385	0.167

Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3



Gambar 1. Hasil Analisis

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terbesar ada pada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 0,698. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap Disiplin Kerja.
4. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.
5. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Terdapat pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi.
7. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi.

Pembahasan

Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penerapan prosedur Keselamatan & Kesehatan Kerja didalam perusahaan tidak berpengaruh dan harus diterapkan dengan bantuan variabel mediasi , dalam hal ini variabel yang dibutuhkan adalah disiplin Kerja seluruh karyawan dalam menjalankan prosedur K3 didalam perusahaan.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja apabila dibantu dengan variabel mediasi, dalam hal ini variabel yang dibutuhkan adalah Disiplin Kerja dari manajemen perusahaan dan seluruh karyawan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman

Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja dengan arah positif. Semakin tinggi penerapan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) yang dijalankan oleh manajemen dan seluruh karyawan akan semakin tinggi juga tingkat Disiplin Kerja karyawan yang akan dihasilkan

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan arah positif. Semakin tinggi penerapan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dari suatu perusahaan maka akan semakin tinggi juga tingkat Disiplin Kerja karyawan yang akan dihasilkan.

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan arah positif. Semakin tinggi penerapan disiplin kerja oleh manajemen perusahaan dan seluruh karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan yang akan dihasilkan

Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi. Disiplin kerja dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi.

Kaharudin; Retno Purwani Setyaningrum; Fitri Rezeki

Daftar Pustaka

- Atmaja, J., Suardi, E., Natalia, M., Mirani, Z., & Alpina, M.P. 2018. Penerapan Sistem Pengendalian Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi di Kota Padang. JIRS Vol. XV No.2.
- Ekhsan. M., 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1 2019
- Elphiana E.G., Diah, Y.M., Zen, M.K. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No.2, Oktober 2017.
- Febriani, D. & Prayekti. 2021. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, Vol.9 No.2, 2021.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. 2017. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.42 No.2 Januari 2017.
- Inbar, N.R.D., Astuti, E.S., & Sulisty, M.C.W. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.2 Mei 2018.
- Junaedi, D. & Salistia, F. 2020. Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pasar Modal di Indonesia: Studi Kasus Indeks Saham Komposit (IHSG). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah. Vol. 2 No.2, 109-131.
- Kartikasari, D.P., & Irbayuni, S., 2021. Pengaruh Disiplin, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder Pt. X Sidoarjo. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen 4(1) 2021.
- Lestary, L. & Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol.3 No.2, Agustus 2017.
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010, *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV.Agung
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing ISSN: 2146-4405.
- Rezeki, F. & Hidayat, R. 2021. The Effect Of Compensation, Discipline And Achievement Motivation On Employee Performance. The Management Journal of BINANIAGA Vol.06, No.01, June 2021.
- Riyadi, S., 2019. The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. International Review of Management and Marketing.
- Rostina. C.F., Muhani. D., Sinaga, T. 2020. Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance. International Journal of Social Science and Business Volume 4, Number 4.
- Rudini, A. 2019. Peran Lingkungan Kerja Dan Program K3 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PLTD Baamang. E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan) Vol.4/No.1/2019/10-17.
- Setyaningrum, R.P., Pawar, A., & Pujiono, A. 2020. The Influence of Work Motivation, Career Development, and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (A Case of Mold Manufacturing Unit of PT. Bumimulia Indah Lestari, The Branch of Cikarang). INCESS 2020, July 17-18, Bekasi, Indonesia.
- Siagian, P.G., Wahyuni, P., & Wisnalmawati. 2020. Analisis Disiplin Kerja Sebagai Permediasi Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Papua Cremona Di Sorong Papua Barat. Jurnal Syntax Transformation, Volume 1, Issue 10, Tahun 2020.
- Sihaloho, R.D. & Siregar, H., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November); 273-281.
- Sitopu, Y.B., Sitingjak, K.A., Marpaung, F.K. 2021. The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, Vol.1, Issue.2 (2021)
- Supriyanto, A.S., Maharani, V., & Vironika, H. 2020. Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. BISMA (Bisnis dan Manajemen) Volume 13, Issue 1, 2020, 14-25.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.3 No.3, November 2017, hal 365-374.
- Wangi V.K.N., Bahiroh, E., Imron, A. 2020. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Vol.7, No.1 Hal. 40-50.
- Watoni. M.H., 2019. The Effect Of Occupational Safety And Health And Work Discipline On Employee Performance In The Environmental Services Of Yogyakarta City. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Vol.3, Issue-4, 2019.