



Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang

Agitya Arifah¹, Rice Haryati², Meri Dwi Anggraini³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: agityarifah@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Agitya Arifah

Abstract: *This study aims to test and analyze the effect of Discipline work , motivation work , Safety and Health Work to Performance Employees of PT. Surya Pratama Natural Padang". This research was conducted at PT. Surya Pratama Natural Padang . The sample selection method used is total sampling and obtained as many as 37 people. The data collection technique used in this research is by using a questionnaire or questionnaire to the employees of PT. Surya Pratama Natural Padang . The data analysis method in this study used multiple linear analysis, the coefficient of determination R² and hypothesis testing t and F. The results showed that 1. Discipline work partially influential positive and significant to performance employee at PT. Surya Pratama Natural Padang. 2. Motivation work partially influential negative and significant to performance employee at PT. Surya Pratama Natural Padang. 3. Safety and health work partially influential positive and significant to performance employee at PT. Surya Pratama Natural Padang. 4. Simultaneously disciplined work , motivation work , safety and health work take effect and significant to performance employees of PT. Surya Pratama Natural Padang employees as indicated by the Adjust R square value of 82,5%.*

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Occupational Safety and Health Performance.*

Abstrak: Penelitian ini tujuannya adalah menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang". Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Pratama Natural Padang. Metode mengambil sampelnya yaitu total sampling sejumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan angket ke karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang. Teknik menganalisis datanya memakai analisis linear berganda, koefisien determinan R² serta uji t, uji F. Riset ini memperoleh hasil antara lain 1. Disiplin kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Pratama Natural Padang. 2. Motivasi kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT.

Surya Pratama Natural Padang. 3. Keselamatan dan kesehatan kerja negatif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Pratama Natural Padang. 4. Secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang ditunjukkan dengan nilai Adjust R square sebesar 82,5%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Di jaman serba modern ini bisnis terus mengalami perkembangan dan persaingan yang hebat. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri menghadapinya. Disinilah peran inovasi sangat dibutuhkan dalam berkompetisi, sehingga mampu menciptakan keuntungan sesuai harapan perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan mengembangkan SDM yang dimiliki agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Bintoro dan daryanto (2017:15) mengartikan manajemen SDM adalah sebuah ilmu maupun cara untuk mengelola relasi serta peran tenaga kerja dalam dirinya dengan efektif dan efisien serta memaksimalkannya guna meraih sasaran. SDM berperan krusial pada perusahaan, dimana diperlukan dalam mengelola segala kegiatan perusahaan. Jadi kesuksesan perusahaan bergantung dari modal dan teknologi termasuk pula aset SDM yang ada pada perusahaan bersangkutan.

Pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien adalah kunci mewujudkan produktivitas kerja yang lebih baik sehingga diperlukan aturan dan pedoman agar mendorong karyawan meningkatkan produktivitasnya sebagaimana ditentukan agar kelangsungan perusahaan terus berjalan baik, sebab SDM perusahaan menjadi kunci dalam setiap kegiatan operasional. Beragam pedoman yang ditentukan ini sangat dibutuhkan perusahaan guna menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan.

Mulyadi (2015 : 63) mengartikan Kinerja sebagai output yang diraih individu dari segi kualitas serta kuantitas menurut beban pekerjaannya masing-masing. Dengan demikian, kinerja menjadi hal pokok untuk perusahaan dan juga bagi karyawan perusahaan. Kasmir (2016:189) menyebutkan ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dari sejumlah faktor itu peneliti berasumsi yang bisa memengaruhi kinerja karyawan adalah apabila didukung dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan.

Karyawan dengan disiplin kerja tinggi bisa menjadikannya karyawan itu bekerja lebih giat serta dan menyumbangkan kontribusi positif atas tugas serta pekerjaannya. Sutrisno (2016) juga mengartikan disiplin kerja sebagai sebuah kekuatan yang tumbuh didalam diri pekerja dan menjadikan pekerja bisa beradaptasi secara suka rela, atas keputusan, aturan serta norma pada pekerjaan serta tingkah laku. Maka dari itu disiplin kerja merupakan faktor kuat dalam mendorong kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Disiplin kerja individu tidak hanya timbul dari sekedar datang tepat waktu, tetapi juga dengan aspek lain seperti menyelesaikan tugas sesuai target, kesesuaian jam kerja, taat terhadap peraturan, dan etika kerja. Disiplin atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaan merupakan kondisi subjektif, yaitu sikap yang mengacu kepada keadaan dimana seseorang berfikir relatif, hasil yang diduga-duga, berdasarkan perasaan atau selera.

Singodimedjo (2016) menyebut sejumlah faktor yang memengaruhi disiplin kerja misalnya kompensasi, cara memimpin pedoman aturan, ketegasan atasan, pengawasan, serta perilaku yang mendorong disiplin. Agar kinerja karyawan bisa tercipta dengan baik, disiplin saja belumlah cukup melainkan didukung pula oleh motivasi kerja dari pekerja itu sendiri.

Hasibuan (2017 : 91) motivasi secara literasi diartikan sebuah dorongan atau menggerakkan. Manajemen memfokuskan motivasi pada SDM begitu pula dengan anggotanya. Motivasi membahas cara memperkuat daya serta kemampuan anggota sehingga berkoordinasi dengan produktif dalam merealisasikan sasaran perusahaan.

Kurangnya motivasi kerja pada karyawan tentunya akan berdampak pada organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, absensi tinggi dan tidak tercapainya hasil kerja tepat waktu, yang pada akhirnya menyebabkan biaya menjadi besar. Kemudian, kurangnya motivasi kerja terpengaruh juga dari persoalan dari eksternal contohnya persoalan keluarga dan personal.

Menurut Winardi (2011) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja seorang pekerja biasanya bersumber dari internal serta eksternal. Faktor internal yaitu factor sumbernya di diri individu. Sedangkan eksternal sumbernya dari luar individu, misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, dorongan perusahaan serta pimpinan.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, operasional perusahaan juga bergantung pada keselamatan serta kesehatan kerja, sebab keadaan pekerja yang optimal akan memengaruhi hasil kerjanya. Sedarmayanti (2016:124), mengartikan keselamatan dan kesehatan kerja adalah mengawasi orang, peralatan, bahan serta semua terkait lingkungan kerja dalam upayanya mencegah kecelakaan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan dapat menumbuhkan rasa aman dan membuat karyawan bisa bebas bekerja tanpa tekanan serta kondisi sekelilingnya. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja yang sering terjadi karena program keselamatan dan kesehatan kerja kurang berjalan efektif. Sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Biasanya kecelakaan pekerjaan dikarenakan faktor manusia karena pelanggaran aturan dan kurangnya keterampilan serta lingkungan misalnya kesalahan dalam hal peralatan operasional di tempat kerja.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Eko Bakhtiar (2018). Dari penelitian itu, penulis tertarik meneliti serupa dan memilih tempat penelitian pada PT. Surya Pratama Natural Padang. PT. Surya Pratama Natural merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor yang beralamat di Komplek Raharka Griya Permai Blok X No. 6 Rt. 07 Kel. Lubuk Buaya Kec. Koto Tangah, Kota Padang. PT. Surya Pratama Natural Padang memiliki kemampuan dalam mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi seperti, Jasa Pelaksanaan Saluran air, Pelabuhan, Dam dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 22 november 2021 dengan HRD pada PT. Surya Pratama Natural Padang menjelaskan bahwa yang menjadi salah satu masalah kinerja karyawan pada PT. Surya Pratama Natural Padang adalah Disiplin kerja. Tingkat kedisiplin pada PT. Surya Pratama natural yang ada dikota Padang ini kurang baik karena tingginya tingkat absensi karyawan yang merupakan kurangnya ketaatan pada peraturan kerja.

Berikut adalah laporan absensi karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan di PT. Surya Pratama Natural Padang Tahun 2021

No	Bulan	Karyawan Yang Hadir Sebulan Penuh	Karyawan Yang Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Persentase
1	Januari	33	4	10,81%
2	Februari	37	0	0%
3	Maret	35	2	5,40%
4	April	33	4	10,81%
5	Mei	34	3	8,10%
6	Juni	34	3	8,10%
7	Juli	35	2	5,40%
8	Agustus	35	2	5,40%
9	September	37	0	0%
10	Oktober	34	3	8,10%

Sumber : Bagian Personalia PT. Surya Pratama Natural Padang

Dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan juga izin cukup tinggi yaitu mencapai 10,81% perbulannya. Menurut aturan terkait hak cuti pekerja, bagi yang melalaikan pekerjaan tanpa keterangan selain cuti dinilai sebagai absen. Absensi inilah yang dianggap persoalan sebab merugikan perusahaan karena tertundanya pekerjaan serta performa yang menurun.

Sedangkan motivasi kerja pada PT. Surya Pratama Natural Padang cukup baik, walaupun gaji pokok yang diberikan kepada karyawannya belum sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) Kota Padang.

Tabel 2. Perbandingan Gaji Pokok Pegawai PT. Surya Pratama Natural Padang Dengan UMR Kota Padang Tahun 2021

No	Gaji Pokok	Rupiah
1	UMR (Upah Minimum Regional) Kota Padang	Rp. 2.480.000
2	PT. Surya Pratama Natural Padang	Rp. 1.500.000

Sumber : PT. Surya Pratama Natural Padang

Walaupun demikian, perusahaan memberikan bonus lebih kepada karyawan hingga mencapai Rp.4.000.000 sampai Rp.5.000.000 jika pekerjaan mencapai target, tercipta relasi yang baik pimpinan dan bawahan, dan adanya kumpul acara setiap tahun. Aktivitas ini dimaksudkan dalam memberi motivasi pekerja sehingga lebih semangat mengerjakan pekerjaannya. Pimpinan perlu memahami kondisi ini sebab bisa berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan.

Tabel 3. Masalah Keselamatan Kesehatan Kerja Pada PT. Surya Pratama Natural Padang

Isu	Dampak	Kategori Isu	Jenis Isu	Keinginan Dan Harapan	
				Internal	Eksternal
Jadwal Pekerjaan Dipercepat	Pekerja bekerja lebih dari jadwal kerja	Keselamatan kesehatan kerja	Eksternal	Kebutuhan : - Sesuai jadwal - Sesuai metode kerja Harapan: - Tidak terjadi kecelakaan & penyakit kerja - Proyek tidak dihentikan / didemo	Keinginan: - Adanya helm safety, safety belt, kaca mata, masker dan sarung tangan Harapan: - Metode kerja aman terhadap lingkungan

Sumber : PT. Surya Pratama Natural Padang

Dari permasalahan diatas, terlihat bahwa adanya kebutuhan dan keinginan karyawan terhadap perusahaan karena kurangnya pengawasan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mencakup lingkungan kerja seperti tidak adanya helm safety, safety belt, kaca mata, masker dan sarung tangan untuk mencegah kecelakaan kerja berakibat cidera dan sakit karena hubungan kerja di pekerjaan serta mencegah kondisi yang merugikan lainnya.

Dari uraian tersebut, penulis akan mengambil judul “Analisis Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang”

METODE PENELITIAN

Metode untuk mengumpul data mencakup riset lapangan dan kepustakaan. Populasi adalah totalitas nilai yang berpeluang, atas output menghitung ataupun mengukur, dari sisi kuantitatif dan kualitatif sesuai karakteristik khusus menyangkut objek secara utuh serta lengkap (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam riset ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang sebanyak 37 orang karyawan.

Pemilihan sampelnya dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Artinya semua anggota populasi terpilih menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 37 orang karyawan.

Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Lalu uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Lalu dipakai regresi linier berganda, koefisien determinan lalu uji terpisah uji t serta uji bersama atau uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa Linear Berganda

Dari analisis regresi berganda diperoleh hasilnya pada tabel ini.

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,707	7,730		2,420	,021
Disiplin Kerja (X1)	,408	,118	,460	3,448	,002
Motivasi Kerja (X2)	,948	,232	,542	4,089	,000
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X3)	-,164	,047	-,255	-3,474	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : - Data Diolah SPSS, 2022

Berikut adalah persamaan regresinya :

$$Y = 18,707 + 0,408 X_1 + 0,948 X_2 - 0,164 X_3$$

1. Angka konstanta senilai 18,707 artinya jika tidak ada Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja nol menyebabkan kinerja bernilai 18,707.
2. Angka koefisien regresi Disiplin Kerja senilai 0,408, bertanda positif yang menunjukkan Disiplin Kerja positif memengaruhi kinerja. Apabila Disiplin Kerja naik senilai satu poin, kinerja akan naik senilai 0,408 poin.
3. Angka koefisien regresi pada motivasi kerja senilai 0,948, arahnya positif yang menunjukkan motivasi kerja positif memengaruhi kinerja. Apabila motivasi kerja naik satu poin, kinerja ikut meningkat sejumlah 0,948 poin.
4. Angka koefisien regresi pada Kesehatan Dan Keselamatan Kerja senilai -0,164, arahnya negatif yang menunjukkan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja negatif memengaruhi kinerja. Apabila Kesehatan Dan Keselamatan Kerja naik satu poin, kinerja akan menurun sejumlah 0,164 poin.

Analisa Determinan

Berikut persentase kontribusi variabel bebas yang meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,840	,825	2,492

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : - Data Diolah SPSS, 2022

Menurut tabel lalu dihasilkan angka *Adjusted R Square* sejumlah 0,825, Dengan demikian besarnya kontribusi dari disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang bernilai 0,825 atau 82.5%. Sisanya 17.5% adalah kontribusi faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian secara terpisah menghasilkan:

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,707	7,730		2,420	,021
Disiplin Kerja (X1)	,408	,118	,460	3,448	,002
Motivasi Kerja (X2)	,948	,232	,542	4,089	,000
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X3)	-,164	,047	-,255	-3,474	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : - Data Diolah SPSS, 2022

Penjabaran hasil ujinya yaitu :

1. Angka t hitung Disiplin Kerja senilai 3,448 > t tabelnya 2,034. Lalu sig dihasilkan senilai 0.002 < 0.05 maka H_a diterima. Artinya Disiplin Kerja secara parsial positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

2. Angka t hitung Motivasi Kerja senilai 4,089 > t tabelnya 2,034. Lalu angka sig didapatkan senilai 0.000 < 0.05 maka H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja secara parsial positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
3. Angka t hitung Keselamatan Dan Kesehatan Kerja senilai 3,474 > t tabelnya 2,034. Lalu angka sig didapatkan senilai 0.001 < 0.05 maka H_a diterima. Artinya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja secara parsial negatif signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Uji F

Uji F secara kumulatif dihasilkan dalam tabel dibawah:

**Hasil uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1076,010	3	358,670	57,748	,000 ^b
Residual	204,963	33	6,211		
Total	1280,973	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber : - Data Diolah SPSS, 2022

Sesuai hasil perhitungan diperoleh angka F hitungnya 57,748 > F tabel 2,89 kemudian nilai sig sebesar 0.000 < α senilai 0.05 atau 5%. Sehingga H_a diterima yang artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji memperlihatkan terdapat pengaruh positif serta signifikan dari disiplin kerja pada kinerja karyawan. Arah hubungan bertanda positif artinya kenaikan pada disiplin kerja berakibat meningkatnya kinerja karyawan.

Disiplin staf yang baik akan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara teratur dan benar dalam menyelesaikan semua tugas dan masalah yang dibebankan kepadanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan benar atau bahkan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Bekerja tidak sesuai dengan instruksi dan tidak disiplin. Oleh karena itu akan menjadi penghambat tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan dan dapat memperlambat tercapainya sasaran perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset terdahulu sebagaimana telah diteliti (Agussalim M, Novi Yanti, Anik Rokhayah, Wahyu Eko Bakhtiar, Ivan Mustovani, Tegar Radifan Putra, Joko Rudadi, Nur Fatma & Ifah Finatry) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian ada pengaruh atau hubungan searah antara disiplin dengan kinerja secara nyata.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji memperlihatkan terdapat pengaruh positif serta signifikan dari motivasi kerja pada kinerja karyawan. Arah hubungan bertanda positif artinya kenaikan pada motivasi kerja berakibat meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2016:109) Motivasi adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Akibatnya dengan adanya pemberian motivasi yang tepat menjadikan kinerja karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang akan mejadi optimal dan tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai.

Penelitian ini didukung hasil riset (Wahyu Eko Bakhtiar, Joko Rudadi, Tegar Radifan Putra, Rona Tanjung & Susi Susanti Manalu, Qurrataayun Oktawikewardhani) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi positif signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian ada pengaruh atau hubungan searah antara motivasi dengan kinerja secara nyata

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji memperlihatkan terdapat pengaruh negatif serta signifikan dari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja pada kinerja karyawan. Arah negatif menandakan semakin tinggi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja bisa menurunkan performa atau kinerja karyawan.

Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya cenderung tidak terpapar kecelakaan atau penyakit yang disebabkan oleh kelalaian atau pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus dapat memenuhi semua aspek yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan, seperti perlengkapan ruangan yang berventilasi baik dan pencahayaan. Jadi pekerja menjadi lebih nyaman dan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian in didukung penelitian (Wahyu Eko Bakhtiar, Ivan Mustovani, Mutiasari & Guntoro, Taufik Hidayat, Bakkareng & Susi Yulianty) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan ada hubungan searah keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja secara nyata.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil ditemukan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja bisa dicapai lewat peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari penjelasan diatas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terdahap kinerja karyawan. Dapat dikatakan dengan adanya kedisiplinan selalu diperhatikan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan. Selanjutnya motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga menciptakan hasil kerja yang unggul. Dan yang terakhir dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka karyawan pada PT. Surya Pratama Natural Padang bisa menghasilkan pengaruh besar serta sikap loyal.

Peneliti ini didukung penelitian (Wahyu Eko Bakhtiar, Joko Rudadi, Tegar Radifan Putra, Rona Tanjung & Susi Susanti Manalu, Qurrataayun Oktawikewardhani, Ivan Mustovani, Tegar Radifan Putra, Joko Rudadi, Nur Fatma & Ifah Finatry) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan keselamatan kesehatan

kerja (K3) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan Variabel Disiplin kerja (x_1), Motivasi kerja (x_2), Keselamatan dan kesehatan kerja (x_3). Maka ketiga faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang searah signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja.

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang secara parsial.
2. Lingkungan kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang secara parsial.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang secara parsial.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang.

REFERENSI

- Agussalim M; Novi Yanti; Anik Rokhayah. Analisa Diklat, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas Padang. Jurnal Matua, Vol. 4 , No. 4 , Desember 2022, Hal : 683-698
- Bintoro dan Daryanto (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23. Cetakan 8. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT.Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara, 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mulyadi, (2015), Manajemen Sumber daya manusia (MSDM). Penerbit In Media-Anggota Ikapi
- Robbins, Stephen & Judge., T. A. Perilaku Organisasi. (Salemba Empat, 2017).
- Sedarmayanti, (2013), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Pustaka Setia. Bandung,
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Singodimedjo (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia
- Siti Al Fajar dan Tri Heru. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi ke tiga dan cetakan kedua. Yogyakarta: Unit penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, Perilaku dalam Organisasi (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015)
- Winardi. (2015). Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Delvianti, Nopri Nanto; Salfadri; 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam.” *Matua Jurnal* 1 (1): 31–40. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/6>.
- Fatma, Nur, Ifah Finatry, Hardiyono, and Reni Furwanti. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.” *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik* 11 (1): 90–101.
- Joko Rudadi, Taofik Hidajat. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang.” *Jurnal Magisma* 7 (1): 44–51.
- Oktawikewardhani, Q. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Haji Surabaya.” ... *Dan Riset Manajemen (JIRM)* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1229>.
- Radifan, Putra Tegar. 2019. “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 8 (7): 2–17.
- Sunreni, Upik Krisina; Agussalim M; 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru [Pegawai Negeri Sipil Di SMA Negeri 1 Koto IX Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.” *Matua* 3 (1): 59–72.
- Tanjung, Rona, and Susi Susanti Manalu. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam.” *Jurnal Dimensi* 8 (2): 342–59. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>.
- Taufik Hidayat;Bakkareng;Susi Yulianty. 2021. “Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Nindya Kencana KSO Padang Pariaman.” *Matua Jurnal* 11 (1): 1–12.
- Winarningsih, Wahyu Eko Bahtiar; n.d. “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. GRC Karya Perdana Semarang.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–17.