

Effect of Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline and Work Creativity on Employee Performance at PT. Tunggal Djaja Indah

Saiful Amir¹, Sihab Ridwan^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Corresponding Author: Sihab Ridwan shihab@untag-sby.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Safety and Health (K3), Work Discipline, Work Creativity, Employee Performance

Received : 10 September

Revised : 15 October

Accepted: 15 November

©2022 Amir, Ridwan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to analyze 1). the effect of occupational safety and health on the performance of employees at PT.Tunggal Djaja Indah, 2). the influence of work discipline affects the performance of employees at PT.Tunggal Djaja Indah, 3). the influence of work creativity affects the performance of employees at PT.Tunggal Djaja Indah, 4). The effect of occupational safety and health, work discipline and work creativity simultaneously has a significant effect on employee performance at PT.Tunggal Djaja Indah. The type of data used in this study is the type of quantitative data. The sampling technique used in this research is using the Slovin formula with a sample of 89 respondents at PT.Tunggal Djaja Indah. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis, t-test and f-test. The results showed that the safety and health variables had a significant effect on employee performance at PT.Tunggal Djaja Indah, work discipline had a significant effect on employee performance at PT.Tunggal Djaja Indah.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3), Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tunggal Djaja Indah

Saiful Amir¹, Sihab Ridwan^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Corresponding Author: Sihab Ridwan shihab@untag-sby.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Kreativitas Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 10 September

Revised : 15 October

Accepted: 15 November

©2022 Amir, Ridwan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah, 2). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunggal Djaja Indah, 3). pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah, 4). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan kreativitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 89 responden di PT.Tunggal Djaja Indah. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji-t dan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tunggal Djaja Indah, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tunggal Djaja Indah.

PENDAHULUAN

PT Tunggul Djaja Indah adalah produsen cat utama di Indonesia yang didirikan sejak tahun 1963. Dimulai dengan menghasilkan suatu cat yaitu Cat Damar dan Thinner, kini berkembang menjadi bermacam - macam cat, dengan motto "Kami Setia Membangun Bersama Anda", kami senantiasa berupaya menghasilkan produk berkualitas terbaik dan sesuai dengan standar internasional. Seiring peningkatan di seluruh dunia semakin membumi, kemajuan infrastruktur juga semakin cepat. Bangunan besar dan tinggi semakin mendominasi dan telah menjadi pemandangan umum di banyak negara. Banyaknya kantor, pabrik, perumahan, apartement, mall, dan bangunan yang lain membuat keperluan akan *product* cat akan terus meningkat.

Perusahaan yang memproduksi cat kita harus memprioritaskan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena yang dikelola adalah bahan kimia dan mesin yang digunakan untuk cara paling umum pembuatan cat paragon yang dibuat menggunakan mesin yang diproduksi di Indonesia, China dan Jerman. Mesin buatan sendiri digunakan untuk cat berdasarkan *Water Base* dan mesin impor digunakan untuk membuat cat berdasarkan *Solvent Base*.

Disiplin kerja di organisasi ini masih kurang dalam tingkat kewaspadaan, terutama konsistensi dengan pedoman yang telah ditetapkan. Salah satunya adalah rasa kewajiban terhadap pekerjaannya, variabel partisipasi yang representatif, dan perilaku pekerja yang bertentangan dengan prinsip. Komponen ini membuat eksekusi representatif menurun, karena tidak adanya rasa kewajiban dan keakraban dengan pedoman yang ada.

Begitu pula perusahaan dapat membuat barang dagangan tanpa hambatan, tidak akan bertahan lama jika perusahaan hanya mengandalkan barang yang ada. Melihat pembeli yang jarang terpenuhi, yang umumnya membutuhkan barang baru dan lebih bagus. Semakin banyak perusahaan cat bermunculan sehingga oposisi dalam bisnis semakin keras. Maka dari itu diperusahaan ini dibutuhkan kreativitas.

Para pembuat produk dan tenaga akan berusaha memenuhi atau melakukan inovasi dan suatu kreativitas baru untuk membuat pembeli senang dengan berbagai barang baru dengan perkembangan terkini sehingga pembeli tetap menggunakan barang tersebut dan merasa sangat puas.

Kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi suatu perusahaan, begitu pula sebaliknya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan penyelesaian tanggung jawab merupakan salah satu hal yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Faktor keselamatan, perlindungan dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat membuat pernyataan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tunggul Djaja Indah?

2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah ?
3. Apakah Kreativitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah?

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini agar dapat memecahkan masalah yang telah dirumuskan yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Kreativitas Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, memimpin, dan mengatur suatu kegiatan yang dilakukan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan PHK untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama (Mutiaras Pangabean, 2018:5)

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode, suatu cara mengelola dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh pribadi seseorang secara efisien dan efektif, dan memanfaatkannya secara optimal untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan karyawan yang ditetapkan bersama . masyarakat menjadi yang terbesar".

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja, menurut Sopiah dan Etta Mamang (2018:324), Mengolah kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kewajiban. Mengolah tempat kerja yang sehat dan aman serta meminimalkan bahaya kesehatan dan keselamatan kerja adalah tanggung jawab setiap individu yang berada di dalam organisasi (pemimpin dan bawahan). Tapi , tanggung jawab organisasi berada di kepemimpinan organisasi.

Menurut (Sedarmayanti 2018, 124) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pengawasan terhadap individu, alat-alat, bahan dan metode, termasuk agar pekerja tidak terluka.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang memberi wawasan terhadap karyawan untuk melakukan bermacam-macam kegiatan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) Disiplin adalah kemauan se seorang untuk menaati serta mematuhi peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan benar-benar mempengaruhi terhadap tujuan suatu lembaga.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:36) "Disiplin adalah perasaan patuh dan mengikuti pekerjaan adalah tanggung jawab." Disiplin ini dikaitkan bersama otoritas. Bila otoritas tidak berfungsi dengan baik maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, orang yang berkuasa harus mampu mendisiplinkan dirinya agar bertanggung jawab terhadap pekerjaan bisa sama dengan wewenang yang dimilikinya.

Kreativitas Kerja

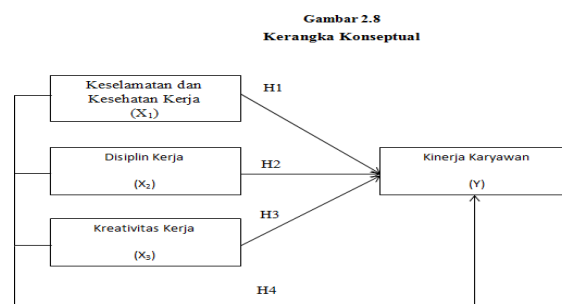
Menurut Munandar (2016:12) bahwa kreativitas merupakan hasil kegiatan antara individu dengan lingkungannya. Seseorang dipengaruhi oleh lingkungan di mana mereka ditempatkan, sehingga perubahan pada individu dan lingkungan dapat membantu atau memperlambat usaha kreatif. Maksud dari kreativitas dapat ditingkatkan melalui pendidikan.

Menurut Susanto (2016:99) mengatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan individu untuk menciptakan sesuatu yang baru, dapat berupa gagasan maupun suatu karya nyata, yang relatif berbeda dengan cara yang sudah ada sebelumnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja kerja adalah kerja dan gaya kerja yang telah dicapai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) bahwa Kinerja adalah suatu hasil atau sejauh mana individu secara umum dicapai selama periode waktu tertentu dalam melakukan tugas terhadap berbagai kemampuan, seperti standar kinerja, tujuan kinerja, dll atau target bersama dengan kriteria yang telah disepakati secara bersama.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tunggl Djaja Indah

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah

H3 : Diduga Kreativitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah

H4 : Diduga gaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunggal Djaja Indah

METODOLOGI

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini melibatkan desain kuantitatif dengan melibatkan review sebagai polling untuk memperkirakan informasi yaitu survei yang diolah menjadi kuisisioner yang akan diberikan kepada responden Hal ini diperkuat oleh menurut Creswell (2016:5) Penelitian kuantitatif yaitu suatu metode sebagai menguji bermacam-macam teori tertentu dengan cara melihat hubungan antar variabel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

pada penelitian ini, data kuantitatif dapat diperoleh langsung dari jawaban responden pada kuisisioner yang akan di sebarakan secara manual. data primer dalam penelitian ini dapat diperoleh dari hasil jawaban semua responden dari kuisisioner terhadap Karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah dan data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber literatur yang berasal dari buku, skripsi, jurnal, dan artikel yang saling berkaitan dengan variabel yang berada dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian *Solvent Base* di PT.Tunggal Djaja Indah. Kriteria dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian *Solvent Base* di PT.Tunggal Djaja Indah dan menggunakan Rumus Slovin yaitu berjumlah 89 orang.

Teknik Pengukuran

Pada penelitian ini teknik pengukuran ini menggunakan metode kuisisioner terdapat pada penelitian ini memakai jenis Skala Likert, dimana responden menyatakan bahwa setuju atau tidak setuju terhadap bermacam-macam pertanyaan yaitu seperti perilaku, objek, orang atau kejadian. Skala-skala ini nantinya akan dijumlah untuk mendapatkan suatu gambaran mengenai perilaku seseorang.

Pilihan dari skala likert pada penelitian ini beserta skornya sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1. SS : Sangat setuju Diberi skor | 5 |
| 2. S : Setuju Diberi skor | 4 |
| 3. N: Netral Diberi skor | 3 |
| 4. TS : Tidak Setuju Diberi skor | 2 |
| 5. ST: Sangat tidak setuju Diberi skor | 1 |

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan
2. Dokumentasi
3. Kuesioner

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Berikut ini penjelasan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dan selamat dari kerusakan dan kerugian ditempat kerja. Menurut Swasto (2011, p.108) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan kerja yaitu :
 1. Kondisi tempat kerja
 2. Tindak perbuatan
 3. Suasana kejiwaan karyawan Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan
- 2) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat dan kepatuhan pada peraturan yang telah ditetapkan, baik secara tertulis ataupun tidak tertulis, dapat dilaksanakan dan tidak terhindar dari hukuman, jika mereka melanggar tugas atau wewenang yang diberikan oleh suatu organisasi. Menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

- 3) Kreativitas kerja adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, apakah itu benar-benar hal baru atau ide baru yang datang dari menghubungkan hal-hal yang sudah ada dan menciptakan sesuatu yang baru darinya. kreativitas dapat mengejutkan kita dengan hal-hal baru, karena kreativitas bisa mengubah ide cemerlang menjadi kenyataan. Menunjukkan bahwa Kreativitas mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap kinerja Karyawan. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kreativitas, berikut 4 indikator kreativitas menurut Munandar, (2016:43) yaitu :

- 1) Kelancaran,
 - 2) Keluwesan,
 - 3) Keaslian atau orisinalitas,
 - 4) Kerincian,
- 4) Kinerja Karyawan pada umumnya merupakan perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan seorang karawan, sering dijadikan sebagai dasar atau tolak ukur untuk menilai karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) bermacam – macam karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan agar bermanfaat terhadap penilaian kinerja karyawan yaitu:
- 1) Stabilitas dan Konsistensi.
 - 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi.
 - 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi.
 - 4) Dapat diukur.

Proses Pengolahan Data

Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan estimasi komputasi program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 16, karena program ini memiliki kapasitas pemeriksaan terukur yang cukup tinggi, sehingga dapat menangani informasi dengan tepat.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Minimum Alpha	Keterangan
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X ₁)	0,899	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,847	0,6	Reliabel
Kreativitas kerja (X ₃)	0,916	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,930	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil pengujian ini dilakukan pada reliabilitas kuesioner diperoleh dari hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada semua item kuesioner untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat diputuskan bahwa pada semua item kuesioner tersebut untuk setiap variabel telah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.625	2.787		.942	.349		
	TOTAL_K3	.249	.070	.254	3.541	.001	.988	1.012
	TOTAL_DK	.231	.060	.281	3.832	.000	.949	1.054
	TOTAL_KREATIVITAS	.505	.065	.570	7.804	.000	.956	1.046

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber : Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.16 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,625 + 0,249 X_1 + 0,231 X_2 + 0,505 X_3 + e$$

Untuk lebih jelas akan dijelaskan seperti dibawah ini:

1. Konstanta adalah sebesar 2,625, jika tidak ada variabel yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kreativitas kerja (X_3) yaitu mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y), maka kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 2,625.
2. Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) sebesar 0,249 ini menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai satu satuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) jadi nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,249. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah searah.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,231 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan nilai satu satuan disiplin kerja (X_2), maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah menjadi sebesar 0,231. Koefisien regresi ini bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah searah.
4. Koefisien regresi kreativitas kerja (X_3) sebesar 0,505 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai satu satuan kreativitas kerja (X_3), maka nilai kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,505. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel kreativitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah searah.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.17

Hasil Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.567	.552	2.88844	2.543

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KREATIVITAS, TOTAL_K3, TOTAL_DK

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Data diolah, 2020

Nilai R sebesar 0,753 > 0,5 menunjukkan kuat antara hubungan semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya secara rata-rata setiap terjadi suatu peningkatan terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kreativitas kerja (X₃) maka kinerja karyawan (Y) akan juga meningkat.

Sedangkan nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,552 atau menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memberikan kontribusi 55,2% kepada kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisa nilainya yaitu 0,448 atau 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model analisis penlitiandi penelitian ini.

Teknik Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 4.18
Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.625	2.787		.942	.349		
TOTAL_K3	.249	.070	.254	3.541	.001	.988	1.012
TOTAL_DK	.231	.060	.281	3.832	.000	.949	1.054
TOTAL_KREATIVITAS	.505	.065	.570	7.804	.000	.956	1.046

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil pengujian di atas, cenderung terlihat bahwa :

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima yang diakui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel kreativitas kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima yang diakui bahwa terdapat

pengaruh signifikan antara kreativitas kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 4.19
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928.119	3	309.373	37.081	.000 ^b
	Residual	709.162	85	8.343		
	Total	1637.281	88			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KREATIVITAS, TOTAL_K3, TOTAL_DK

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai F hitung yaitu sebesar 37,081 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Semua ini berarti bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kreativitas kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3.541 dengan signifikansi sebesar 0,001. ,karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah. Hal ini berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila K3 dilakukan dengan baik.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pupung Purnamasari (2017), Surya Bakti (2019), Sophie Akhiria (2021), Maharani Ikaningtyas, dkk (2019), Sri Harini, dkk (2019), Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution (2017), Atika Putri (2021), Kamelia Sholikha (2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3.832 dengan signifikansi sebesar 0,000. jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah. Hal ini berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila Disiplin Kerja dilakukan dengan baik.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rina Yuliani (2019), Surya Bakti (2019), Alfa Omega Hutagalung dan Zulfa Fitri Ikatrinasari (2018), Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution (2017), Atika Putri

(2021), Kamelia Sholikha (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 7.804 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kreativitas Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Tunggal Djaja Indah. Hal ini berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila Kreativitas Kerja di kembangkan lagi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aidil Fitriansyah (2020), Tri, Riana dan Tukijan (2019), Alfa Omega Hutagalung dan Zulfa Fitri Ikatrinasari (2018) menyatakan bahwa kreativitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan dari kerusakan atau kerugian pada tempat mereka bekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung implikasi agar kedepannya pimpinan PT.Tunggal Djaja Indah harus lebih mengutamakan semua aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sikap kerja para karyawan agar tetap waspada dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. kelengkapan alat-alat, pelindung, penyediaan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada semua karyawan

Disiplin kerja di definisikan sebagai suatu sikap mematuhi dan taat pada peraturan - peraturan yang berlaku disuatu organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan dan tidak menolak sebuah sanksi apabila mereka melanggar tugas dan wewenang yang telah ditetapkan bersama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya karyawan PT.Tunggal Djaja Indah yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang kurang atau tergolong rendah agar dapat ditingkatkan supaya dapat membawa perubahan yang baru terhadap perilaku semua karyawan.

Kreativitas kerja yaitu sebuah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang hal baru, serta menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikan sesuatu hal yang baru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas kerja itu berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya PT.Tunggal Djaja Indah memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi tetep dengan SOP serta memberi sesuatu motivasi dan sebuah arahan supaya membangkitkan sikap kreatif karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab terdahulu diperoleh beberapa kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Djaja Indah.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Djaja Indah.
3. Kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Djaja Indah.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan kreativitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Djaja Indah.

Dari hasil sebuah penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah digambarkan pada bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa saran yaitu seperti dibawah ini:

1. Sebaiknya PT. Tunggal Djaja Indah dapat meningkatkan K3 dengan melengkapi alat-alat pelindung diri, mengawasi dan menambah alat yang lengkap sesuai dengan standar agar kecelakaan ditempat kerja dapat berkurang.
2. Sebaiknya PT. Tunggal Djaja Indah memberikan pengawasan yang penuh serta ketegasan terhadap aturan yang sudah ada di lingkungan perusahaan juga memberikan hukuman atau sanksi yang dapat membuat karyawan jera supaya tidak melakukan pelanggaran yang telah dilakukannya.
3. Diharapkan pimpinan PT. Tunggal Djaja Indah memberikan bimbingan atau pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat menghasilkan sesuatu baru dalam menyelesaikan pekerjaan supaya lebih cepat dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

PENELITIAN LANJUTAN

Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas variable lain selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan kreativitas kerja guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunggal Djaja Indah misalnya: kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif E. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, K3 Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Gt- Pro.
- Aidil Fitriansyah. (2020). Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya.
- Alfa Omega Hutagalung & Zulfa Fitri Ikatrinasari. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleansing Service Pt. X Di Jakarta.

- Ansory, Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Atika Putri. (2021). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja(K3),Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Inkabiz Indonesia.
- Bintoro Dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Desilia Purnama Dewi, Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Dr. Mutiara S. Panggabean, M.E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-10. Jakarta: Prenamedia Group.
- Endah Saptutyningsih. (2019). Penelitian Kuantitatif Metode Dan Alat Analisis. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Gensharetta Punisiwingghit. (2019). Pengaruh Kreativitas Dan Kesempatan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt.Universal Bandung.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pt. Buku Seru.
- Indah Dwi Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Departement Pt Badak Lng Bontang). Universitas Brawijaya, Malang.
- John Creswell. (2016). Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka Pelajat.
- Jumanto & Ade Parlaungan Nasution. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumitomo.
- Kamelia Sholikha. (2019). Pengaruh Penerapan K3,Stres Kerja,Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Hammer Forging Pt.Sankei GoshyuIndustries Cikarang.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Latifah Husien. (2017). *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Maharani Ikaningtyas, Dkk. (2019). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13. Pengaruh K3 Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ytl Paiton-Jawa Timur*.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis Robert L, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Mengkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke Empat Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, U. (2016). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka.
- Pupung Purnamasari. (2017). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap KinerjaKaryawan Pt.Bekaert Indonesia Plant Karawang*.
- Rina Yuliani. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Kiyokuni Indonesia*.
- Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber DayaManusia*. Surabaya: Cv. Rozarie.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Setiawan, D. (2017). *Pengetahuan Seni Dan Gambar Ekspresi Di Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Ag Publisher.
- Setyaningrum. (2019). *Analisis Pengaruh Efektivitas Komite Audit, Jenis Auditor Dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Perusahaan*.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

- Sophie Akiria. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja(K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Flora Wahana Tirta.
- Sopiah & Etta Mamang Sangadji (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Cv AndiOffset.
- Sri Harini, Dkk. (2019). Jurnal Visionida, Vol. 5, No. 2. Pengaruh K3 Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada Pt. Xyz Di Bogor.
- Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Supardan, D. (2010). Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial: Prespektif Filosofi Dan Kurikulum. Jakarta:Bumi Aksara.
- Surya Bakti. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
- Susanto, A. (2016). Teori Belajar Dan Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media Group.
- Swasto, B. (2011). Manajemen Sumber DayaManusia. Malang: Ub Press.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PancaKonstruksi Di KabupatenBanjar.
- Tri, Riana, Dan Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada HotelPandanaran Semarang).
- Veithzal Rivai Dan Basri. (2016). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Widya Monica Prastyana. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja,Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Vme Process.