

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalbe Farma Cikarang

Indra Permana¹, Primaraga Sumantri Indra Wicaksana², Tika Wulandari³

^{1,2,3}Universitas Pelita Bangsa

E-mail: indrapermana@pelitabangsa.ac.id¹, primaragasumantri@pelitabangsa.ac.id²
tikawulandari@gmail.com³

Article History:

Received: 21 Februari 2022

Revised: 25 Februari 2022

Accepted: 28 Februari 2022

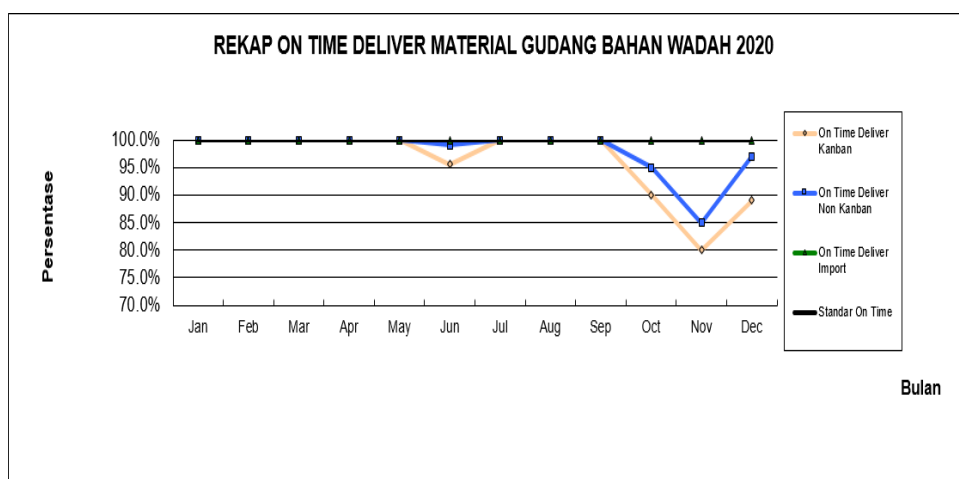
Keywords: Disiplin kerja,
Stres kerja, K3, kinerja
karyawan

Abstract: Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah figur inti organisasi dan perusahaan. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkinerja tinggi serta bekerja keras untuk mengelola perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas atau kinerja karyawan dilihat dari beberapa faktor atau variabel yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, stress kerja dan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini mengambil populasi dari karyawan PT. Kalbe Farma dan pengambilan sampel dengan teknik Non-probability Sampling dengan jumlah sampel 96 responden. Pengumpulan data meliputi observasi dan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesa dengan menggunakan Software SPSS 25. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar $4,971 > t$ tabel $1,986$ tetapi stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar $1,730 < t$ tabel $1,986$ sedangkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar $6,853 > t$ tabel $1,986$. Uji F menunjukan F hitung sebesar $72,713 > F$ tabel $3,09$ maka disiplin kerja, stress kerja dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalbe Farma.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan yang semakin ketat, dinamis dan relatif tidak dapat diprediksi, organisasi yang ingin bertahan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mampu merespon perubahan dan merespon dengan kinerja yang baik. Untuk bekerja keras meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan upaya nyata agar kinerja karyawan maksimal yang direncanakan. Kinerja yang lebih baik adalah hasil dari aktivitas karyawan yang direncanakan dengan cermat dan kemampuan untuk melaksanakan semua bentuk prosedur atau kondisi kerja dengan benar. Meningkatkan kinerja karyawan terutama bergantung pada pemahaman karyawan tentang pekerjaan dan dukungan untuk kondisi lingkungan aktif mereka. Kinerja mengacu pada prestasi kerja yang diukur oleh karyawan sesuai dengan standar atau yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja mempengaruhi jumlah karyawan yang berkontribusi pada perusahaan, termasuk kualitas output, durasi output, dan kehadiran.

Di bawah ini adalah rekap on time delivery material dari departemen Logistic pada PT. Kalbe Farma periode bulan Januari – Desember 2020.



Gambar. 1 Grafik Rekap On Time Deliver Material

Sumber: Data PT. Kalbe Farma

Dapat dilihat pada grafik di atas pada bulan Juli – Desember 2020 terdapat keterlambatan delivery material pada Logistic PT. Kalbe Farma. Hal ini menunjukkan ketidaksesuaian standard On Time yang ditetapkan dimana standard On Time yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 100%. Tentunya ini dapat mempengaruhi target perusahaan.

Kehadiran merupakan salah satu indikator dari disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut data kehadiran atau absensi karyawan PT. Kalbe Farma periode Juli – Desember 2020.

Tabel. 1 Jumlah Absensi/Ketidakhadiran

NO	BULAN	ABSENS I				JUMLAH
		IZIN	ALPHA	CUTI	SURAT DOKTER	
1	JULI	0	0	7	2	9
2	AGUSTUS	0	0	3	4	4

3	SEPTEMBER	0	0	8	4	12
4	OKTOBER	0	0	7	1	8
5	NOVEMBER	0	0	0	2	2
6	DESEMBER	0	0	2	1	3

Sumber: Data PT. Kalbe Farma

Dapat disimpulkan bahwa target kehadiran karyawan PT. Kalbe Farma Periode Juli – Desember 2020 tidak tercapai, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan target perusahaan.

Kinerja seorang karyawan bisa ditingkatkan dengan memperhatikan karyawan yang mengalami stres. Menurut Rivai (2009) stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang dapat menimbulkan ketidakstabilan psikologis dan fisik sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi staf.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia.

Sejak bulan Juli – Desember 2020 PT. Kalbe Farma masih belum terbebas dari kecelakaan kerja (*First Aid*). Dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel. 2 Data First Aid PT. Kalbe Farma

JENIS KECELAKAAN (FIRST AID)	BULAN					
	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC
TERGORES/LECET	2	0	3	1	0	2
TERSAYAT	0	0	0	2	0	1
TERTUSUK	1	0	0	0	0	0
TERJEPIT	1	0	1	0	0	0
CUCI MATA/BILAS LUKA						
	2	2	0	1	1	0
TOTAL	6	2	4	3	1	3

Sumber: Data PT. Kalbe Farma

Dilihat dari data tersebut masih ada kecelakaan kerja karyawan PT. Kalbe Farma yang terjadi setiap bulan nya, hal ini tidak sesuai dengan target perusahaan yaitu “Zero Accident” Dari berbagai keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan data actual nya masih terdapat kecelakaan yang terjadi. Dengan demikian dapatlah diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting didalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kalbe Farma; 2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kalbe Farma; dan 3) Untuk mengetahui pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Kalbe Farma.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Berikut pengertian kinerja menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa: “Kinerjakaryawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2014).

Disiplin kerja

Menurut Hasan dalam Udayanto (2015) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja adalah jujur dalam melaksanakan tugasnya, dan karyawan menggunakan materi berdasarkan ketepatan waktu kerja yang ditentukan perusahaan, jam kerja, mengikuti metode kerja yang telah ditentukan dan ketepatan dalam menggunakan bahan dan peralatan. Disiplin merupakan fungsi operasi sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat mereka peroleh.

Stres kerja

Menurut Gibson Ivancevich (2011 : 17) “Stres sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan menghadapi masalah psikologis atau fisik ketika menghadapi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja atau pekerjaan perusahaan, yang akan menyebabkan ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja yang dikemukakan oleh Ramli dalam bukunya (2013: 62) merupakan kondisi atau faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan satu pekerja dan pekerja lainnya (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung atau setiap orang di tempat kerja. Hal ini menjadikan setiap aspek perusahaan aman karena sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku, yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu cara untuk mengaplikasikan diri atau menata diri dalam bekerja agar dapat melaksanakan kesehatan fisik dan mental dengan selamat dan sehat terkait dengan proses kerja dan lingkungan kerja pekerjaan.

Hipotesis penelitian

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian Ismail Iriani dalam jurnal yang berjudul pengaruh kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Volume 3 No. 1 Tahun 2016 dapat disimpulkan bahwa kelengkapan APD dan Disiplin Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas dalam jurnal

yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado terbit di Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

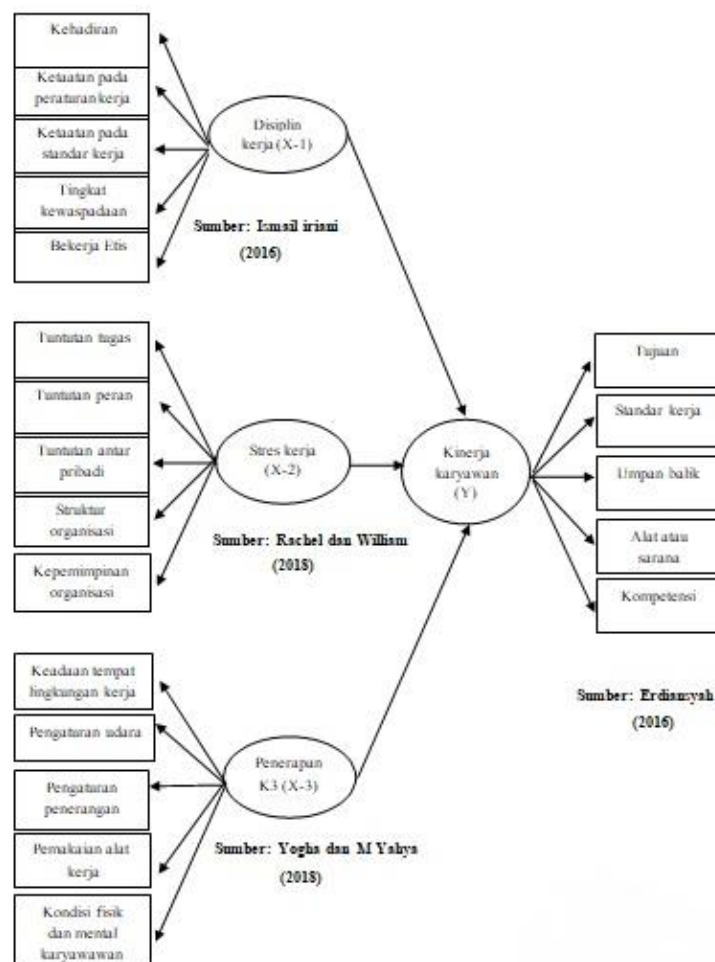
Yogha Putra Kusuma, M. Yahya Arwiyah dalam jurnal yang berjudul Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada bagian pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung Th 2015) terbit di e- Proceeding of Management: Vol.5, No.1 Maret 2018 menyatakan bahwa K3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis dan desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Desain penelitian adalah strategi yang dipilih oleh peneliti untuk mengintegrasikan secara menyeluruh komponen riset dengan cara logis dan sistematis.

Berdasarkan pendekatan yang digunakan, maka desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Desain Penelitian

H1 = X1: Ismail Iriani Jurnal Study Managemet Volume 3 No. 1 Tahun 2016

H2 = X2: Rachel Natalya, William dan Wehelmina Jurnal Administrasi Bisnis Volume 6 No. 2 Tahun 2018

H3 = X3: Yogha Putra dan M Yahya e-Proceeding of Management Volume 5 No.1 Tahun 2018

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Kalbe Farma departemen Logistic yang berjumlah 96 orang.

Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di departemen Logistic PT. Kalbe Farma yaitu sebanyak 96 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov hitung lebih besar dari 0,05 maka sebaran data dikatakan mendekati distribusi normal atau normal. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05 maka sebaran data dikatakan tidak mendekati distribusi normal atau tidak normal.

b. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

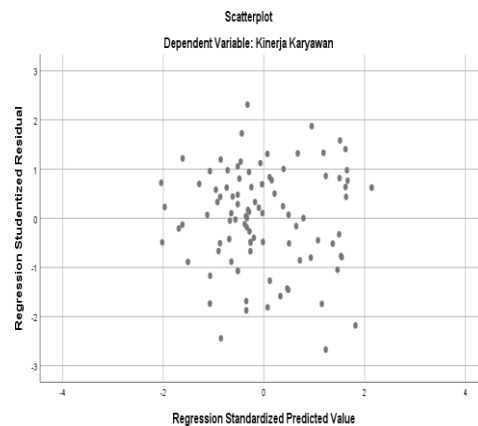
Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.540	1.852	Tidak terjadi Multikolonieritas
Stres Kerja	0.995	1.005	Tidak terjadi Multikolonieritas
Penerapan K3	0.542	1.846	Tidak terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data Penelitian yang diolah 2021

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 sehingga tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Penelitian yang diolah 2021

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin sertatidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis regresi ganda X1 dan X2 terhadap Y benar-benar linear karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linear ganda dapat dilanjutkan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.130	4.259		0.030	0.976
	Disiplin Kerja	0.405	0.082	0.384	4.971	0.000
	Stress Kerja	0.073	0.042	0.098	1.730	0.087
	Kesehatan & Keselamatan Kerja	0.478	0.070	0.529	6.853	0.000

Persamaan regresi berganda berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = 0,130 + 0,405X_1 + 0,073X_2 + 0,473X_3$$

Keterangan :

- Konstanta sebesar 0,130 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel penelitian Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Penerapan K3 atau dinyatakan 0 (nol) maka, nilai kinerja karyawan adalah 0,130.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,405 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan Disiplin Kerja maka memberikan kenaikan skor sebesar 0,405 pada kinerja karyawan apabila variabel Disiplin Kerja dinyatakan 0 (nol).
- Koefisien regresi Stres Kerja (X_2) sebesar 0,073 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan Stres Kerja maka memberikan penurunan skor sebesar 0,073 pada kinerja karyawan apabila variabel Stres Kerja dinyatakan 0 (nol).
- Koefisien regresi Penerapan K3 (X_3) sebesar 0,478 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan Penerapan K3 maka memberikan kenaikan skor sebesar 0,478 pada kinerja karyawan apabila variabel disiplin kerja dinyatakan 0 (nol).

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Untuk hasil penelitian variabel disiplin kerja pada pengujian hipotesis menemukan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari hasil uji t statistik, yang memiliki nilai t hitung sebesar 4,971 lebih besar dari nilai t tabel (1,986) dan nilai signifikan t ($0,000 < \alpha (0,05)$). Yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Untuk hasil penelitian variabel stres kerja pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa telah diperoleh hasil uji t statistic yang memiliki t hitung sebesar 1,730 lebih kecil dari nilai t tabel (1,986) dan nilai signifikan t ($0,087 > \alpha (0,05)$). Jadi H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penerapan K3 secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Untuk hasil penelitian variabel penerapan k3 pada pengujian hipotesis menemukan bahwa penerapan k3 yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari hasil uji t statistik, yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,853 lebih besar dari nilai t tabel (1,986) dan nilai signifikan t ($0,000 < \alpha (0,05)$). Jadi H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan k3 secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kalbe Farma. Sedangkan disiplin kerja yang baik dan penerapan k3 akan meningkatkan kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan penerapan K3 terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalbe Farma.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu melaksanakan penelitian hingga penelitian ini terselesaikan.

DAFTAR REFERENSI

- Arwiyah, Y. P. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Pengantar PT POS Indonesia Kota Bandung). *Jurnal e-Proceeding of Management*, Vol.5, No.1
- Gitosudarmo. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, I. (2016). Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Pemekaran. *Jurnal Studi Manajem dan Bisnis*, No. 01 Volume: 03.
- Ivancevich, G. (2011). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Kartika, M. S. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Taman Kencana
- Mangkunegara. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. . *Jurnal Ekonomi*, Vol. 2 No.4.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Ramli, S. (2013). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Rumawas, R. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 2
- Sugiono. (2014). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung.
-