

Analisis Disiplin Kerja Sebagai Permediasi Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Papua Cremona di Sorong Papua Barat

Paschal Greycius Siagian

Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Veteran Yogyakarta, Indonesia
Email: paschal.siagian@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 15 Desember 2020 Diterima dalam bentuk revisi Diterima dalam bentuk revisi	Tujuan Penelitian Ini Adalah: <i>Pertama</i> , Pengaruh positif keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong-Papua Barat. <i>Kedua</i> , Pengaruh positif kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong-Papua Barat. <i>Ketiga</i> , Peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh positif keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong-Papua Barat. dan <i>Keempat</i> , Peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh positif kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong-Papua Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Papua Cremona di Sorong-Papua Barat yang berjumlah 92 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik random sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Metoda pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik dengan menggunakan Teknik structural equation modelling dengan program SMARTPLS 3.2.7 untuk menguji hubungan keempat variabel. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendahuluan

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai karyawan atau pegawai yang diberikan tugas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan operasionalnya akan menyesuaikan pemanfaatan sumberdaya yang digunakan

dengan teknologi dan peralatan yang canggih. Penggunaan perangkat mesin modern, bahan-bahan kimia dan peralatan berteknologi tinggi lainnya juga semakin banyak. Dalam penerapannya, pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan perangkat-perangkat berteknologi tinggi dan bahan-bahan berbahaya tidak terlepas dari risiko yang mungkin ditimbulkan. Dampak atau risiko yang ditimbulkan adalah berupa kecelakaan

kerja, gangguan kesehatan yang bersifat jangka panjang maupun jangka pendek akibat pekerjaan. Dengan segala resiko tersebut, sekarang di tambah lagi dengan ancaman penularan virus covid-19 yang mengancam kesehatan.

Sumber daya manusia yang merupakan aset utama berperan penting dalam perusahaan, dan sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya (Tsenawatme, 2013). Permasalahan dalam suatu perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana membuat karyawan sadar dan menjalankan protokol keselamatan kerja dan kesehatan kerja di era pandemi secara disiplin sehingga tidak mengganggu kinerja pekerja sehingga pekerjaan menjadi optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata *safety* dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (*accident*) atau nyaris celaka (*near-miss*). Keselamatan Kerja menurut (M. M. Moenir, 2016) adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu.

Sedang menurut Megginson (2004) “Kesehatan kerja karyawan yaitu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Karyawan akan dapat memaksimalkan kinerjanya apabila didukung dengan lingkungan kerja yang aman dan terjamin keselamatan karyawan, terutama pada perusahaan yang rentan terhadap risiko kecelakaan dan kesehatan kerja. Kesehatan kerja dan keselamatan kerja mencakup berbagai unsur, seperti manajemen, kondisi lingkungan dan tenaga kerja untuk

memperkecil tingkat risiko kecelakaan (Tsenawatme, 2013).

Perusahaan yang rentan terhadap risiko kecelakaan kerja perlu secara berkesinambungan mempertahankan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan. (Wijayanto et al., 2017) juga menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampaknya tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Apalagi dengan adanya ancaman baru virus *covid-19* yang ketika seseorang saja terkena makan seluruh karyawan wajib diisolasi dan pekerjaan dihentikan yang mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan (Abdurahman & Muhidin, 2017).

Selain itu terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja, disiplin kerja juga menjadi kunci sukses perusahaan. Fasilitas yang diberikan, pencegahan terhadap penularan virus di tempat kerja harus di maksimalkan, dengan memberikan masker dan cairan pembersih tangan untuk setiap pekerja dan membuat peraturan untuk selalu jaga jarak, sistem manajemen keselamatan kerja dan kesehatan kerja nya yang baik, perusahaan kecil maupun perusahaan yang ternama pasti tidak berharap jika setiap karyawan nya memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga beresiko pada tingkat kecelakaan kerja dan kesehatan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan tersebut.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2005) Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, PT Papua Cremona Sorong – Papua Barat sangat

Analisis Disiplin Kerja Sebagai Permediasi Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Papua Cremona Di Sorong Papua Barat

menjunjung tinggi kedisiplinan karyawan untuk mengantisipasi adanya tindakan yang tidak bertanggung jawab yang telah dilakukan karyawan.

Selama ini kinerja karyawan di PT. Papua Cremona di Sorong Papua Barat dilihat dan dinilai dari kualitas, kuantitas, keahlian dalam bekerja, kehadiran dan kemampuan dalam berkomunikasi dan bekerja sama. Dan dengan adanya pandemi ini perusahaan berusaha untuk tetap menjaga kinerja yang selama ini sudah baik ini dengan tetap menjalankan protokol kesehatan yang sudah di keluarkan pemerintah Indonesia.

Menyadari betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya menjaga kinerja karyawan terutama di era pandemi ini sehingga pekerjaan yang selama ini selalu dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu sesuai kontrak maka keadaan ini pula yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian analisis disiplin kerja sebagai permediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Papua Cremona di Sorong, Papua Barat.

Berdasarkan kajian di atas, peneliti merumuskan pertanyaan permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat?; (2) Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat?; (3) Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja di PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat?; Dan (4) Apakah kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja di PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat?.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan dan kemudian diimplementasikan. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010).

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Convergent validity dilakukan dengan membandingkan nilai outer model (loading factor) dengan nilai kritis 0,5. Jika loading factor $> 0,5$ maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya $< 0,5$ maka dinyatakan gugur. Hasil convergent validity terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Outer Loading	Nilai Kritis	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,612 s/d 0,878	0,5	Valid
Kesehatan Kerja	0,698 s/d 0,930	0,5	Valid
Disiplin Kerja	0,651 s/d 0,910	0,5	Valid
Kinerja Karyawan	0,656 s/d 0,796	0,5	Valid

Hasil pengujian validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil validitas telah memenuhi convergent validity karena semua loading factor $> 0,5$. Selain itu dari hasil uji signifikansi dengan uji t, menunjukkan bahwa

seluruh nilai $p < 0,05$. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

Setelah dilakukan convergent validity tahap pengujian validitas berikutnya adalah Discriminant Validity yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (Average Variance Extracted), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya, dan hasilnya terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Discriminant Validity

	AVE	Disiplin Kerja	Kesehatan	Keselamatan	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0.582	0.763*			
Kesehatan	0.591	0.759	0.768*		
Keselamatan	0.722	0.641	0.565	0.850*	
Kinerja Karyawan	0.635	0.727	0.732	0.713	0.797*

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh konstruk lebih tinggi daripada korelasi antar variabel tersebut dengan variabel lainnya, sehingga dapat dinyatakan valid secara diskriminan.

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan composite reliability. Dimana diketahui bahwa nilai koefisien composite reliability untuk keempat variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan lebih besar dari 0,7. Dengan mengacu pada teori diatas maka semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah handal.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

	Cron	Compos	Ketera
--	------	--------	--------

	bach's Alpha	ite Reliability	ngan
Disiplin Kerja	0.897	0.917	Reliabel
Kesehatan	0.822	0.877	Reliabel
Keselamatan	0.921	0.939	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.881	0.911	Reliabel

B. Pengujian Hipotesis dengan SMARTPLS 3.2.7

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau Path Analysis. Model analisis jalur ini menggunakan alat analisis SMART PLS 3.2.7. Hasil analisis SMART PLS 3.0 dapat ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh Langsung Antar Variabel

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STD DEV)	P Values	Keterangan
Keselamatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.426	4.932	0.000	H1 Didukung
Kesehatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.195	2.383	0.018	H2 Didukung

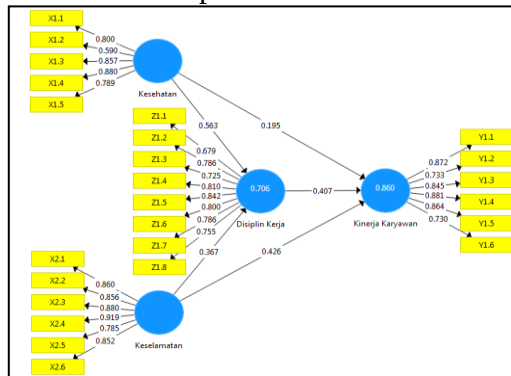
Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung Antar Kontstruk

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STD EV)	P Values	Keterangan
Keselamatan Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.149	2.065	0.039	H3 Didukung
Keselamatan	0.22	2.678	0.008	H4

Analisis Disiplin Kerja Sebagai Permediasi Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Papua Cremona Di Sorong Papua Barat

n Kerja ->	9			Didukung
Disiplin Kerja ->				g
Kinerja Karyawan				

Hasil analisis jalur keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

C. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat (H1 diterima). Hal ini dapat dilihat pada koefisien path keselamatan kerja terhadap karyawan sebesar 0,426 ($p=0,000<0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong – Papua Barat mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya pengaruh positif keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hariandja et al., 2014) bahwa peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja

perusahaan. Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa untuk mewujudkan Kinerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan peralatan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut (I. K. Moenir, 2012) , bahwa perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat pelindung yang sesuai dan baik.

D. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat (H2 diterima). Hal ini dapat dilihat pada koefisien path kesehatan kerja terhadap karyawan sebesar 0,195 ($p=0,000<0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan PT Papua Cremona Di Sorong – Papua Barat mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya pengaruh positif kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik kesehatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Risqilah, 2019) yang menemukan bahwa Kesehatan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dan penelitian (Purwanto et al., 2019) yang menemukan bahwa keselamatan kerja dengan produktifitas juga berpengaruh signifikan.

E. Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,149 ($p=0,039<0,05$) yang berarti disiplin kerja secara signifikan sebagai variabel mediasi atas hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi menyebabkan keselamatan kerja karyawan meningkat dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat (Peldianto, 2019). Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini yang menyatakan “H3: Peran Disiplin kerja sebagai mediasi berpengaruh positif dan signifikan Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Papua Cremona di Sorong, Papua Barat.” dapat didukung dan terbukti.

Hal ini sesuai dengan pendapat (M. S. P. Hasibuan, 2017) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi

disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

F. Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,229 ($p=0,008<0,05$) yang berarti disiplin kerja secara signifikan sebagai variabel mediasi atas hubungan antara kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi menyebabkan kesehatan kerja karyawan meningkat dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat.

Menurut (R. Hasibuan & Wan Daud, 2009) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Hariandja (2000:300) menyatakan “Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja”.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh

Analisis Disiplin Kerja Sebagai Permediasi Pengaruh Kesehatan Kerja Dan
Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Papua Cremona Di Sorong
Papua Barat

Disiplin kerja, dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan PT Papua Cremona di Sorong – Papua Barat.

BIBLIOGRAFI

- Abdurahman, M., & Muhidin, S. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian dilengkapi Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hariandja, E. S., Simatupang, T. M., Nasution, R. A., & Larso, D. (2014). Dynamic marketing and service innovation for service excellence. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 16(2), 143–166.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Human Resources Management Revision Edition*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Hasibuan, R., & Wan Daud, W. R. (2009). Quality changes of superheated steam–dried fibers from oil palm empty fruit bunches. *Drying Technology*, 27(2), 194–200.
- Moenir, I. K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Penerbit Aksara*.
- Moenir, M. M. (2016). Hubungan Kausalitas Antara Kurs Rupiah Terhadap Dolar Amerika Serikat Dengan Indeks Harga Saham Gabungan Periode Januari 2009–Desember 2014. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(2).
- Peldianto, S. (2019). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Surakarta (Toya Wening)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwanto, A., Widaningrum, I., & Fitri, K. N. (2019). Aplikasi Musicroid sebagai Media Pembelajaran Seni Musik Berbasis Android. *Khazanah Informatika: Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika*, 5(1), 78–87.
- Risqilah, N. (2019). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening: Studi pada SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2005). Manajemen sumber daya manusia. *Badan Penerbit Grasindo Gramedia Jakarta*.
- Sugiyono. (2017). *2017 Metode Penelitian Kualitatif*. (S. Y. Suryandari, Penyunt.) Bandung, Jawa Barat: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Tsenawatme, A. (2013). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) Dan Community Relations (CR) PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1).
- Wijayanto, P. A., Utaya, S., & Astina, I. K. (2017). Increasing student's motivation and geography learning outcome using active debate method assisted by Ispring Suite. *International Journal of Social Sciences and Management*, 4(4), 240–247.

Copyright holder :
Nurullah Sururi Afif (2020).

First publication right :
[Jurnal Syntax Transformation](#)

This article is licensed under:

