

PENGARUH KETERSEDIAAN KELENGKAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI GRAB INDONESIA CABANG MEDAN

HABLIL IKHWANA

*Dosen Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

NIDN: 0108018501

Email : ecomanage@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan dan seberapa besar pengaruh ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 18, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 2,900 + 0,520 X_1 + 0,541 X_2 + e$. Secara parsial, variabel K3 (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Indonesia Cabang Medan, terbukti dari nilai t hitung $< t$ tabel ($6,323 > 1,662$). Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Indonesia Cabang Medan, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($6,875 > 1,662$). Secara simultan, variabel K3 (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($120,549 > 3,10$). Variabel K3 (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 73,3% sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa Grab Indonesia Cabang Medan hendaknya memberikan K3 kepada semua *driver* agar *driver* grab Indonesia merasa aman ketika berkendara. Hendaknya para *driver* tidak melakukan kecurangan saat pencapaian target agar pihak manajemen tidak merasa dirugikan.

Kata Kunci: K3, Disiplin kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggihserta munculnya inovasi-inovasi baru di bidang teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan

kesehatan kerja saat bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja pada karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Selain keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja juga perlu diterapkan agar karyawan mampu memberikan hasil yang optimal dan dapat memajukan perusahaan.

Perusahaan yang baik yaitu perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Grab Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan K3 karena perusahaan menyadari bahwa setiap mitra kerjanya berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan sewaktu berkendara. Grab Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan yang berbasis aplikasi dimana para karyawannya di sebut mitra. Di Indonesia banyak masyarakat yang menggunakan pelayanan berbasis aplikasi ini. Oleh karena itu, Grab Indonesia sudah mulai tersebar hampir diseluruh pelosok Indonesia sehingga banyak masyarakat Indonesia yang menjadi mitra kerja menjadi seorang *driver*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan ?
- b. Seberapa besar pengaruh ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus memiliki tujuan, adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian juga diharapkan memiliki suatu manfaat, adapun manfaat penelitian ini dibedakan menjadi 2 yaitu:

- a. **Manfaat Teoritis**
Secara teori penulisan ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia tentang K3, disiplin kerja, dan kinerja.
- b. **Manfaat Praktis**
Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pimpinan Grab Indonesia Cabang Medan dalam membuat kebijakan dan upaya meningkatkan kemajuan perusahaan. Sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Leon C. Megginson (dalam Mangkunegara 2013:161) “Keselamatan Kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan”. Menurut Moenir (dalam Fauzi 2008:34), “Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan/tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah tersebut”. Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

1.1.1. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

1.1.2. Usaha Dalam Meningkatkan K3

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2013:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Menciptakan suasana kerja yang menggalakan semangat kerja pegawai.

1.1.3. Pendekatan Sistem Pada Manajemen K3

Menurut George S. Odiorne (dalam Mangkunegara, 2013:163), Pendekatan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah penerapan berbagai fungsi manajemen:

- a. Penetapan indikator sistem.
- b. Melibatkan para pengawas dalam sistem pelaporan.
- c. Mengembangkan prosedur manajemen keselamatan kerja.
- d. Menjadikan keselamatan sebagai bagian dari tujuan kerja.

1.2. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:212), "Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

1.2.1. Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2015:92), “Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

1.2.2. Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan Menurut Nitisemito (2006:40) adalah sebagai berikut:

- a. Turunnya produktivitas kerja. Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya.
- b. Tingkat absensi yang tinggi. Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat
- c. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan. Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.
- d. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi. Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- e. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
- f. Sering konflik antar karyawan. Konflik atau perselisihan merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

1.2.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2007:825), Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam

sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan

Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: 1) Tujuan dan Kemampuan, 2) Teladan Pemimpin, 3) Balas Jasa 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Ketegasan, 7) Sanksi Hukum/*Punishment*.

1.3. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013:67) yang merumuskan bahwa:

- a. $Human\ Performance = Ability + Motivation$
- b. $Motivation = Attitude + Situation$
- c. $Ability = Knowledge + Skill$

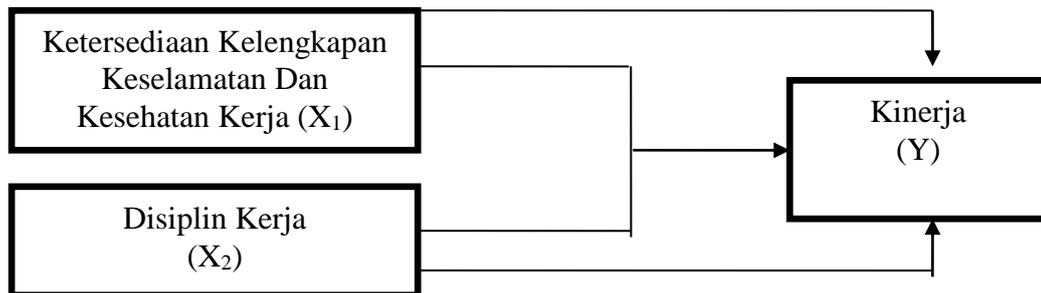
2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian berprestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja karyawan, yaitu atasan karyawan langsung, dan atasan tak langsung.

Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua karyawannya sesuai dengan data yang ada dibagian personalia.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian landasan teori diatas, maka pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan dapat digambarkan melalui gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori-teori pada kajian teori sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Didiuga ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (X₁) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan.
- b. Diduga disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan.
- c. Diduga ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Grab Indonesia Cabang Medan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Grab Indonesia Cabang Medan yang beralamat di Komplek Central Business District Polonia. Jl. Padang Golf, Blok CC No. 28 Medan Polonia Kota Medan Sumatera Utara 20157. Telp: +6221 3152 110. *Website*: www.grab.com. Email: support.id@grab.com.

1.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama 4(empat) bulan yakni dimulai dari bulan Juni sampai September 2018.

1.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver grab Grab Indonesia Cabang Medan 1000 orang. Menurut Saifuddin (2013:79), “Sampel adalah sebagian dari populasi”. Mengingat jumlah populasi yang cukup banyak yakni 1000 orang, maka penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e^2}{1000}}$$

$$n = \frac{1000}{1 + (1000 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{1000}{11}$$

n = 90,9 dibulatkan menjadi 91

Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampel aksidental (*accidental sampling*). Menurut Ircham Machfoedz (2010:57), “Teknik aksidental dilakukan berdasarkan kebetulan, siapa saja yang ditemui, asalkan sesuai dengan persyaratan data yang diinginkan”.

1.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Data Primer (Data Tangan Pertama)

Menurut Saifuddin (2013:91), “Data primer atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari”.

b. Data Sekunder (Data Tangan Kedua)

Menurut Saifuddin (2013:91), “Data primer atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya”.

1.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi Langsung
- b. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)
- c. Studi Kepustakaan
- d. Wawancara

1.6. Teknik Analisis Data

Beberapa teknik statistik yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

1. *Reliability Analysis*.
 - a. Uji Reliabilitas.
 - b. Uji Validitas.
2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik.
 - a. Uji Multikolinieritas
 - b. Uji Autokorelasi
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Normalitas
3. *Regression Linier*
 - a. Analisis Regresi Linier Berganda
 - b. Uji t
 - c. Uji f
 - d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen (X) yakni ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta 1 variabel dependen (Y) yakni kinerja, selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Ketersediaan kelengkapan keselamatan dan kesehatan	Segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak	1. Kualitas 2. Kuantitas	Skala Likert

kerja (X ₁)	melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja		
Disiplin kerja (X ₂)	Menurut Edy Sutrisno (2015:94), “Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu • Pengawasan 	Skala Likert
Kinerja (Y)	Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 	Skala Likert

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.2. Reliability Analysis

Reliability Analysis dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. *Reliability Analysis* terbagi menjadi 2 uji, yakni uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel ($\alpha < 0,05$) dengan $n = 105$, maka data dikatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel ($\alpha > 0,05$) dengan $n = 105$, maka data dikatakan tidak valid.

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
---------------------	------------------	----------	---------	-----

K3 (X ₁)	Alat pengaman berfungsi dengan sempurna	0,662	0,173	Valid
	GPS dalam kondisi baik	0,675	0,173	Valid
	Lokasi yang dituju tertulis dengan jelas	0,451	0,173	Valid
	Helm selalu dipakai pengguna jasa grab	0,479	0,173	Valid
	Surat-surat untuk berkendara sudah lengkap	0,695	0,173	Valid
	Peraturan rambu-rambu lalu lintas selalu diikuti	0,669	0,173	Valid
	<i>Driver</i> saat berkendara dalam kondisi tidak mabuk	0,389	0,173	Valid
	Mitra selalu diberikan arahan ketika akan berkendara	0,481	0,173	Valid
	Tersedianya lahan parkir untuk grab	0,810	0,173	Valid
	Tersedianya penyuluhan dan membutuhkan kesehatan kerja	0,810	0,173	Valid
	Disiplin Kerja (X ₂)	Tingkat kehadiran saya tinggi	0,303	0,173
Saya tidak hadir jika ada halangan yang sangat mendesak		0,632	0,173	Valid
Jika tidak hadir saya selalu memberi tahu pimpinan		0,660	0,173	Valid
Saya masuk kerja selalu tepat waktu		0,660	0,173	Valid
Saya pulang kerja selalu tepat waktu		0,664	0,173	Valid
Pekerjaan saya selalu selesai sesuai waktu yang ditentukan		0,340	0,173	Valid
Saya selalu memakai atribut perusahaan ketika bekerja		0,664	0,173	Valid
saya tidak pernah diberi sanksi terkait dengan pemakaian atribut perusahaan		0,445	0,173	Valid
Fasilitas kantor saya pakai dengan hati-hati		0,445	0,173	Valid
Fasilitas kantor digunakan sesuai dengan prosedur perusahaan	0,445	0,173	Valid	
Kinerja	Hasil kerja saya baik secara mutu/kualitas	0,539	0,173	Valid
	Hasil kerja saya baik secara kuantitas	0,555	0,173	Valid
	Anda melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab saya	0,610	0,173	Valid
	Hubungan kerja saya baik dengan sesama pekerja maupun pihak aplikasi	0,668	0,173	Valid
	Anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,713	0,173	Valid

(Y)	Secara psikologis saya termasuk memiliki kemampuan/skill yang baik	0,746	0,173	Valid
	Saya memiliki sikap yang baik dalam menghadapi situasi kerja	0,582	0,173	Valid
	Saya memiliki sikap mental yang baik	0,554	0,173	Valid
	Saya memiliki motivasi yang kuat ketika bekerja	0,757	0,173	Valid
	Saya mampu mengerjakan tugas saya sesuai target	0,766	0,173	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)

4.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Uma Sekaran (dalam Priyatno, 2008:172), “Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik”.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
K3 (X ₁)	10	0,879	Baik
Disiplin Kerja (X ₂)	10	0,833	Baik
Kinerja (Y)	10	0,897	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)

4.3. Analisis Uji Statistik

4.3.1. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.37. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,88846828
Most Extreme Differences	Absolute	0,050
	Positive	0,042
	Negative	-0,050
Kolmogorov-Smirnov Z		0,481
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,975

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2018

Dari tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,0975 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.38. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Constant		
K3	0,592	1,689
Disiplin kerja	0,592	1,689

Dari tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing sebesar $0,592 > 0,1$ dan nilai *VIF* sebesar $1,689 < 10$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.39.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	Durbin-Watson
1	1,801

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2018

Dari tabel hasil uji autokorelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,801 dan nilainya bernilai positif. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat autokorelasi maka harus dimasukkan ke dalam kriteria uji sebagai berikut:

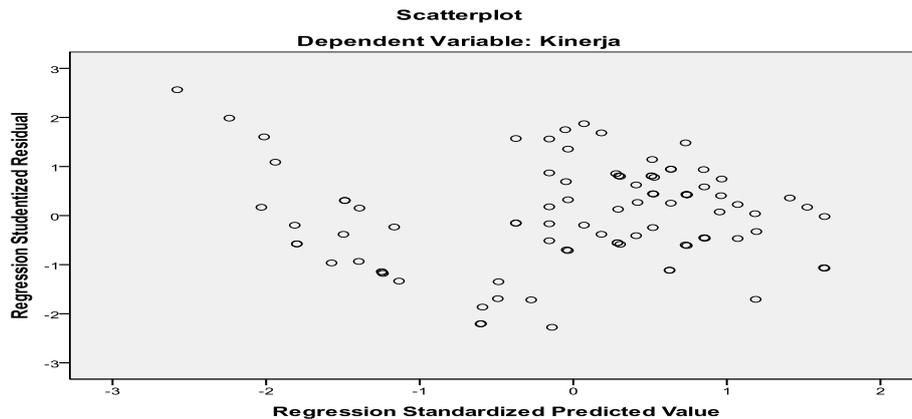
$1,801 < 1,614$ maka terdapat autokorelasi positif (Salah)

$1,801 > 1,704$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (Benar)

$1,614 < 1,801 < 1,704$ maka pengujian tidak meyakinkan (Salah)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

4.4. *Regression Linier*

4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.40. *Coefficients^a*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,900	2,804		1,035	0,304
K3	0,520	0,082	0,453	6,323	0,000
Disiplin kerja	0,541	0,079	0,492	6,875	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2018

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,900 + 0,520X_1 + 0,541X_2 + e$$

- Konstanta (a) = 2,900 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel independen = 0 maka variabel dependen = 2,900, artinya apabila K3 dan disiplin kerjakurang diterapkan maka kinerja tetap bernilai 2,900.
- Koefisien regresi variabel k3 (X1) = 0,520 menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga apabila variabel K3 dinaikkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,520.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) = 0,541 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga apabila variabel disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,541.

4.5. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $91-3 = 88$. Pada df 88 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,662.

Nilai t hitung variabel K3 (X_1) adalah sebesar 6,323, dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel K3 (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 6,875, dengan demikian t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.41
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2057,261	2	1028,631	120,549	0,000 ^a
	Residual	750,892	88	8,533		
	Total	2808,154	90			

a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2018

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 120,549 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,10. Dengan demikian F hitung $>$ F tabel artinya variabel K3 dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.5.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.42
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,727	5,01775

a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,733 artinya bahwa variabel K3 dan disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja.

sebesar 73,3%. Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial, variabel K3 (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Indonesia Cabang Medan, terbukti dari nilai t hitung $< t$ tabel ($6,323 > 1,662$). Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Indonesia Cabang Medan, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($6,875 > 1,662$).
- b. Secara simultan, variabel K3 (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab Indonesia Cabang Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($120,549 > 3,10$).
- c. Variabel K3 (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 73,3% sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yakni:

- a. Grab Indonesias Cabang Medan hendaknya memberikan K3 kepada semua *driver* agar *dirver* grab Indonesia merasa aman ketika berkendara.
- b. Hendaknya para *driver* tidak melakukan kecurangan saat pencapaian target agar pihak manajemen tidak merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Alex S .*Nitisemito*, 2010, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- B. Siswanto. Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi ke 2. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Duwi, Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 7. Penerbit Kencana Prenamedia Group. Jakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Gondokusumo.2008. *Komunikasi Penugasan*. Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrahdad. 2009. *Mahir Menulis*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Kearsipan*. Penerbit Rineka Cipta. Bandung.
- Mutiara Sibarani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Saifuddin Azwar, 2013. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Syafi'i, Fauzi. 2008. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Pg. Rajawali I Unit Pg. Kreet Baru Bululawang Malang*. Universitas Islam Negeri (UIN). Malang.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.