

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Satgas Penyapuan Jalan Rayon Kebersihan Selatan 1 Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya

Sutarno¹, Yessy Artanti²

Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

Email korespondensi: sutarno.23394@mhs.unesa.ac.id¹

Abstract

Keywords : The performance of the road sweeping task force is the result of employee work achieved by meeting the criteria and deadlines that have been set. **Discipline;** Some of the factors that affect performance include discipline and occupational health and safety (K3). This study aims to analyze discipline and occupational health and safety (K3) on the performance of the sweeping task force. This study aims to analyze discipline and occupational health and safety (K3) on the performance of the sweeping task force. This study uses quantitative research. The sampling technique used was purposive sampling with a total of 55 respondents. The distribution was carried out offline by measuring answers using a linkert scale score of 1-5. The analysis used was multiple linear regression analysis. The results of this study show that work discipline has a significant influence on the performance of the road sweeping task force. whereas occupational health and safety (OHS) does not have a significant effect on the performance of the task force for sweeping the southern cleanliness rayon road 1 of the Surabaya City Environment Agency. The findings of insignificance of K3 indicate the need for a thorough evaluation of the implementation of K3 programs, including more intensive training and the provision of adequate personal protective equipment. The research provides practical recommendations for city governments in improving the effectiveness of cleaning services while ensuring worker safety.

Abstrak

Kata kunci: Kinerja satgas penyapu jalan merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai dengan memenuhi kriteria dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. **Disiplin;** Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedisiplinan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja satgas penyapuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedisiplinan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja satgas penyapuan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan total 55 responden. Distribusi dilakukan secara luring dengan mengukur jawaban menggunakan skor skala linkert 1-5. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja satgas penyapu jalan. sedangkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja satgas penyapuan jalan rayon kebersihan selatan 1 Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Temuan tidak signifikannya K3 mengindikasikan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap implementasi program K3, termasuk pelatihan yang lebih intensif dan penyediaan alat pelindung diri yang memadai. Studi ini memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah kota dalam meningkatkan efektivitas layanan kebersihan sekaligus menjamin keselamatan pekerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam organisasi, di mana pengelolaan yang baik akan mendorong tercapainya tujuan organisasi (Setiawan & Hidayat, 2020; Rahman & Fadilah, 2019). Kinerja atau performance mencerminkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Moehariono (2014) dan yang juga disarankan dalam literatur terkait manajemen kinerja (Wibowo & Sari, 2020). Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, di mana menurut Rivai & Sagala (2013), semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai (Suryana, 2020; Dwi & Wibowo, 2021). Sebaliknya, tanpa disiplin, kinerja berpotensi rendah dan target organisasi sulit tercapai (Ariani et al., 2021; Wibowo & Dwi, 2020).

Beberapa penelitian mendukung adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja. (Wulandari & Nugroho, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran di Jakarta Barat, begitu pula dengan (Naima & Aransyah, 2023) di PT. United Tractors cabang Pekanbaru. Namun, penelitian (B. et al., 2020) menunjukkan hasil berbeda, di mana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di sektor jasa, menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja bersifat kontekstual.

Selain disiplin kerja, faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Depnakes (2005) menjelaskan bahwa K3 mencakup upaya pencegahan dan pengendalian risiko kecelakaan kerja melalui identifikasi dan pengelolaan bahaya. International Labour Organization (ILO) menambahkan bahwa K3 bertujuan melindungi fisik, mental, dan kesejahteraan sosial pekerja, serta menyesuaikan kondisi kerja dengan kemampuan fisiologis dan psikologis pekerja.

Penelitian lain oleh (Octaviana et al., 2022) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Kondosapata' Kabupaten Mamasa. Demikian pula, (Lating et al., 2023) menemukan bahwa perhatian terhadap K3 meningkatkan motivasi, produktivitas, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja pada personil PKP-PK. Secara keseluruhan, hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi.

Penerapan K3 sangat relevan dalam profesi seperti petugas penyapuan jalan yang bekerja dalam kondisi berisiko tinggi. Observasi di Surabaya menunjukkan bahwa sebagian petugas belum menggunakan alat pelindung diri (APD) secara optimal, meningkatkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kurangnya penerapan K3 dapat menurunkan kinerja pekerja akibat cedera maupun gangguan kesehatan.

Kombinasi antara disiplin kerja dan penerapan K3 yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja satuan tugas penyapuan jalan. Disiplin kerja menjamin ketepatan waktu dan prosedur kerja yang benar, sementara K3 menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Sinergi kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga memastikan keberlangsungan pelayanan publik yang optimal dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam organisasi, di mana pengelolaan yang baik akan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, di mana faktor penting yang memengaruhinya adalah disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3). Disiplin kerja menjamin ketepatan waktu dan prosedur kerja yang benar, sementara K3 menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja Satgas Penyapuan Jalan Rayon Kebersihan Selatan 1 Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Manfaat penelitian ini meliputi tiga aspek, yaitu teoretis untuk menambah literatur tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, praktis

sebagai bahan rekomendasi bagi Dinas Lingkungan Hidup dalam meningkatkan disiplin kerja dan K3, serta sosial untuk meningkatkan kesejahteraan petugas dan kualitas pelayanan kebersihan bagi masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni pendekatan positivistik yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis dalam bentuk informasi kuantitatif atau data yang dapat diukur untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017).

Populasi

Menurut (Munandar et al., 2014) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit (Siswanto, 2019). Dalam kata lain populasi atau universe yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh Satgas Penyapuan Jalan wilayah Rayon Kebersihan Selatan 1 Dinas lingkungan Hidup Kota Surabaya yaitu 123 orang satgas penyapuan jalan.

Teknik Pengumpulan Sampel

Teknik pengumpulan sampel dari penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Sampel yang diteliti adalah satgas penyapuan jalan wilayah Rayon Kebersihan Selatan 1 Dinas lingkungan Hidup Kota Surabaya. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin seperti di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Error level (tingkat kesalahan). Dalam penelitian ini menggunakan *error* 10% atau 0,1

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,01)}$$

$$n = \frac{123}{1 + 1,23}$$

$$n = \frac{123}{2,23}$$

$$n = 55,17 \text{ dibulatkan menjadi } 55 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh jumlah sampel yang baik dari populasi sebesar 55 orang satgas penyapuan jalan dengan batas toleransi kesalahan 10 %.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada setiap responden untuk memperoleh informasi yang di butuhkan

sehingga penelitian dapat lebih berstruktur. Kuesioner yang diedarkan mencakup pertanyaan mengenai karakteristik dan identitas responden, serta pernyataan yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja Satgas Penyapuan Jalan. Berikut adalah langkah-langkah yang diambil dalam pengumpulan data secara offline oleh peneliti.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan beberapa tahap analisis data. Pertama, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten, dengan kriteria r hitung $>$ r tabel (0,266) untuk validitas dan Cronbach Alpha $>$ 0,70 untuk reliabilitas. Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi: (1) uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk memverifikasi distribusi normal data (Sig. $>$ 0,05), (2) uji multikolinearitas dengan tolerance $>$ 0,1 dan VIF $<$ 10, (3) uji heteroskedastisitas Glejser (Sig. $>$ 0,05), dan (4) uji autokorelasi Durbin-Watson. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan variabel independen (disiplin kerja dan K3) terhadap kinerja, dengan persamaan $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji parsial (uji-t) menentukan pengaruh individual variabel (Sig. $<$ 0,05), sedangkan koefisien determinasi (R^2) menilai proporsi pengaruh variabel independen terhadap dependen, dimana nilai mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik terbagi menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, status marital, jam kerja, dan lama kerja. Berikut karakteristik responden dari penyebaran angket.

Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden

| Karakteristik Responden | | Jumlah | Presentase (%) |
|-------------------------|------------------------------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 48 | 87.27 |
| | Perempuan | 7 | 12.73 |
| Usia | Usia $>$ 20 Tahun; \leq 30 Tahun | 12 | 21.82 |
| | Usia $>$ 30 Tahun; \leq 40 Tahun | 14 | 25.45 |
| | Usia $>$ 40 Tahun; \leq 50 Tahun | 29 | 52.73 |
| Pendidikan | SD | 19 | 34.55 |
| | SMP | 9 | 16.36 |
| | SMA | 26 | 47.27 |
| | S1 | 1 | 1.82 |
| Status Marital | Menikah | 47 | 85.45 |
| | Belum Menikah | 8 | 14.55 |
| Jam Kerja | Shif 1 (05.00-13.00) | 36 | 65.5 |
| | Shift 2 (12.30-20.30) | 19 | 34.5 |
| Lama Bekerja | $>$ 1 Tahun; \leq 3 Tahun | 26 | 47.27 |
| | $>$ 3 Tahun; \leq 5 Tahun | 6 | 10.91 |
| | $>$ 5 Tahun; \leq 10 Tahun | 22 | 40.00 |
| | $>$ 10 tahun | 1 | 1.82 |

Sumber: data diolah peneliti

Karakteristik responden dikelompokkan pada table diatas:

- Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki yaitu 48 orang dengan presentase 87,27% sedangkan dengan jenis kelamin perempuan yaitu 7 orang dengan presentase 12,73%.

- Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau 21,82%, usia Usia > 20 Tahun; <= 30 Tahun sebanyak 14 orang atau 25,45%, Usia > 30 Tahun; <= 40 Tahun sebanyak 29 orang atau 52,73% dan Usia > 40 Tahun; <= 50 Tahun sebanyak 29 responden (52,63%).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah lulusan SD (Sekolah Dasar) sebanyak 19 orang atau 34,55%, lulusan SMP (Sekolah Menengah Pertama) sebanyak 9 orang atau 16,36%, lulusan SMA (Sekolah Menengah Atas) sebanyak 26 orang atau 47,27%, lulusan S1 (Sarjana) 1 orang atau 1,82%.

d. Karakteristik responden berdasarkan status marital

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa status marital responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah menikah sebanyak 47 orang atau 85,45%, belum menikah sebanyak 8 orang atau 14,55%.

a. Karakteristik responden berdasarkan jam kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jam kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah Shift 1 (05.00-13.00) sebanyak 36 orang atau 65,5%, Shift 2 (12.30-20.30) sebanyak 19 orang atau 34,5%.

b. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah yang bekerja > 1 Tahun; <= 3 Tahun sebanyak 26 orang atau 47,27% yang bekerja > 3 Tahun; <= 5 Tahun sebanyak 6 orang atau 10,91% yang bekerja >5 tahun s/d 10 tahun sebanyak 22 orang atau 40% dan yang bekerja > 10 tahun sebanyak 1 orang atau 1,82%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka item atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan tabel Pearson dengan N= 55 dan P.Sig.= 0,05 diperoleh r tabel sebesar 0,266. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

| Pertanyaan | Corrected Item-Total Correlation (r-Hitung) | r-Tabel | Keterangan |
|--|---|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | | | |
| X1.1 | 0.552 | 0.266 | Valid |
| X1.2 | 0.616 | | Valid |
| X1.3 | 0.523 | | Valid |
| X1.4 | 0.756 | | Valid |
| X1.5 | 0.826 | | Valid |
| X1.6 | 0.825 | | Valid |
| Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X2) | | | |
| X2.1 | 0.756 | 0.266 | Valid |
| X2.2 | 0.573 | | Valid |
| X2.3 | 0.615 | | Valid |
| X2.4 | 0.679 | | Valid |
| X2.5 | 0.676 | | Valid |
| X2.6 | 0.595 | | Valid |

| Pertanyaan | Corrected Item-Total Correlation (r-Hitung) | r-Tabel | Keterangan |
|---|---|---------|------------|
| X2.7 | 0.753 | | Valid |
| X2.8 | 0.567 | | Valid |
| X2.9 | 0.651 | | Valid |
| X2.10 | 0.646 | | Valid |
| X2.11 | 0.737 | | Valid |
| Kinerja Satgas Penyapuan Jalan (Y) | | | |
| Y.1 | 0.808 | | Valid |
| Y.2 | 0.630 | | Valid |
| Y.3 | 0.821 | | Valid |
| Y.4 | 0.855 | | Valid |
| Y.5 | 0.322 | 0.266 | Valid |
| Y.6 | 0.350 | | Valid |
| Y.7 | 0.737 | | Valid |
| Y.8 | 0.426 | | Valid |
| Y.9 | 0.514 | | Valid |
| Y.10 | 0.657 | | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau r hitung lebih besar dari r tabel (0.266) dan bernilai positif. Dengan demikian item atau pertanyaan tersebut dikatakan valid serta bisa dijadikan instrumen pengukuran supaya mengetahui atau mewakili penilaian terkait dengan disiplin kerja, Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan Kinerja Satgas Penyapuan Jalan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,70. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | N of Items | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------------------|------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 6 | 0.876 | Reliabel |
| Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X2) | 11 | 0.903 | Reliabel |
| Kinerja Satgas Penyapuan Jalan (Y) | 10 | 0.870 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel pada penelitian mempunyai nilai cronbach's alpha > 0,70 sehingga item variabel X1, X2 dan Y dalam instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel dan dipergunakan kembali menjadi instrumen pengukuran ukur variabel pada jangka waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan uji statistik *non parametric* K-S yang dilaksanakan melalui

pembuatan hipotesis, yakni jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal. Perolehan uji normalitas pada penelitian ini bisa diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------|
| Unstandardized Residual | | |
| N | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.8381668 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| | Positive | .109 |
| | Negative | -.075 |
| Test Statistic | | .109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .098 ^c |

Sumber: Output SPSS 26

Dari tabel diatas bisa diketahui bahwasanya uji normalitas pada penelitian ini mempergunakan metode *One-Sample* K-S serta menghasilkan nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar $0,098 > 0,05$ maka data pada penelitian terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas pada penelitian ini digunakan unuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas pada model regresi bisa dilihat dari nilai tolesransi dan nilai VIF. Nilai *Tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang tidak bisa dijelaskan variabel bebas lain. Maka nilai *tolerance* rendah = nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$, serta memperlihatkan adanya kolinearitas tinggi. Nilai *cut off* yang dipergunakan ialah nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF > 10 . Perolehan uji multikolinieritas bisa diketahui pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Disiplin Kerja | 0.652 | 1.533 |
| Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) | 0.652 | 1.533 |

a. Dependent Variable: Kinerja Satgas Penyapuan

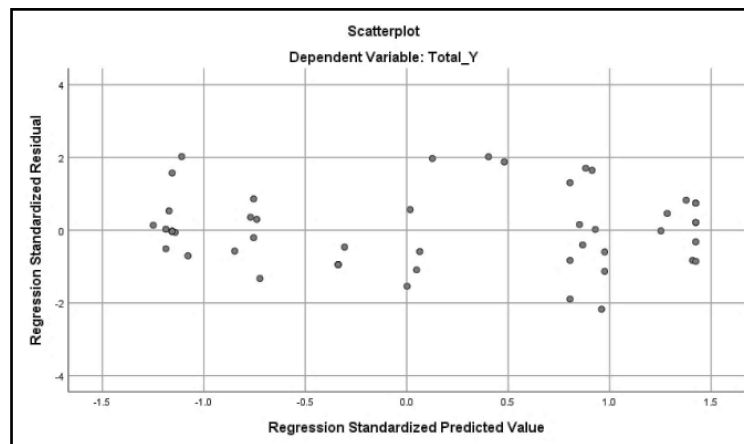
Sumber: Output SPSS 26

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) masing-masing sebesar 0.652 dan VIF masing-masing 1.533, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* < 0.10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF > 10 , Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dalam

gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Waston (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai DW terletak antara bebas atas atau upper bound (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol,berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah atau lower bound (dl) maka koefisien autorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- Bila nilai DW lebih besar dari pada $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negative.
- Bila nilai DW terletak diantara atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$ maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin-Waston (DW). Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0.874 ^a | 0.765 | 0.756 | 1.873 | 2.088 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
b. Dependent Variable: Kinerja Satgas Penyapuan Jalan

Sumber: Output SPSS 26

Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi 2,088. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikan 0.05 dan jumlah (n) = 55 dan $k=2$ di peroleh nilai dL 1,4903, dU sebesar 1,6406, $4-dU$ sebesar 2,3594 dan $4-dL$ sebesar 2.5097 . Maka $du < dw < 4-du$ atau $1,6406 < 2,088 < 2,3594$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif dengan tingkat signifikansi 0,05 atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Analisis data pada penelitian ini mempergunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan aplikasi IBM SPSS Statistics. Uji asumsi klasik bertujuan supaya mengetahui kepastian persamaan regresi yang diperoleh mempunyai konstanta, ketetapan dan estimasi agar data tidak bias. Uji regresi linier berganda bertujuan supaya melihat adanya pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Perolehan uji regresi linier berganda bisa diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.873 | 3.084 | | 1.904 | 0.062 |
| Disiplin Kerja (X1) | 1.330 | 0.132 | 0.837 | 10.045 | 0.000 |
| Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X2) | 0.052 | 0.070 | 0.062 | 0.742 | 0.462 |

a. Dependent Variable: Kinerja Satgas Penyapuan Jalan

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 1,330$, $X_2 = 0,052$ dan konstanta sebesar 5,873 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (3)$$

$$Y = 5,873 + 1,330 X_1 + 0,052 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Satgas Penyapuan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Satgas Penyapuan Jalan.

b_2 = Koefisien Regresi Antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Satgas Penyapuan Jalan

e = Faktor Error / Faktor Lain di Luar Penelitian.

Dari model regresi linier berganda pada tabel diatas menunjukkan hasil:

1. Konstanta (*Intercept*)

Nilai sebesar 5,873. Hal tersebut berarti Jika tidak ada pengaruh dari Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja ($X_1 = 0$, $X_2 = 0$), maka Kinerja Satgas Penyapuan Jalan diprediksi memiliki nilai sebesar 5.873.

2. Koefisiensi Regresi Disiplin Kerja (X1)

Nilai Disiplin Kerja (X1) sebesar 1,330. Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Satgas Penyapuan Jalan sebesar 1.330 satuan. Artinya semakin meningkatnya disiplin kerja satgas penyapuan jalan maka kinerja satgas penyapuan jalan akan semakin tinggi.

3. Koefisiensi Regresi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Nilai koefisiensi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X2) sebesar 0,052. Koefisien positif berarti ada kecenderungan bahwa peningkatan K3 dapat meningkatkan Kinerja Satgas Penyapuan Jalan sebesar 0.052 satuan. Artinya semakin meningkatnya keselamatan kesehatan kerja (K3) maka kinerja satgas penyapuan jalan akan semakin tinggi.

Uji Hipotesis

1. Uji Statistik Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen X1 dan X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari dengan derajat kebebasan df (n-k-1) atau 55-2-1= 53 (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sesuai tabel t dengan df = 53 dengan taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) adalah 2,006. Syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Begitupun sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Uji parsial (Uji-t) dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Partial (Uji-t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.873 | 3.084 | | 1.904 | 0.062 |
| Disiplin Kerja (X1) | 1.330 | 0.132 | 0.837 | 10.045 | 0.000 |
| Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X2) | 0.052 | 0.070 | 0.062 | 0.742 | 0.462 |

a. Dependent Variable: Kinerja Satgas Penyapuan Jalan

Sumber: Output SPSS 26

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} = 10,045$ dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan nilai t_{tabel} dengan df = 53 taraf signifikan 0,025 (uji 2 sisi) sebesar 2,006 maka diperoleh $t_{hitung} (10,045) > t_{tabel} (2,006)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka kesimpulan hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja satgas penyapuan jalan. Nilai Sig. = 0.000 < 0,05 berarti pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Satgas Penyapuan Jalan signifikan.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} = 0,742$ dengan tingkat signifikan 0,462. Dengan nilai t_{tabel} dengan df = 53 taraf signifikan 0,025 (uji 2 sisi) sebesar 2,006 maka diperoleh $t_{hitung} (0,742) < t_{tabel} (2,006)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Maka kesimpulan hipotesis menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja satgas penyapuan jalan. Nilai Sig. = 0.462 > 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Satgas Penyapuan Jalan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. R yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* yang merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.874 ^a | 0.765 | 0.756 | 1.873 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

b. Dependent Variable: Kinerja Satgas Penyapuan Jalan

Sumber: Output SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui bahwasanya nilai Adjusted R^2 adalah sebesar 0,756. Hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan keselamatan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja satgas penyapuan jalan (Y) dipengaruhi sebesar 75,6%. Jadi besarnya pengaruh antara disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja satgas penyapuan jalan rayon kebersihan selatan 1 Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya sebesar 75,6% sedangkan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satgas Penyapuan Jalan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satgas Penyapuan Jalan Rayon Kebersihan Selatan 1 Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai koefisien beta sebesar 0.837. Nilai t-hitung sebesar 10.045 menandakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sangat kuat.

Secara matematis, koefisien regresi sebesar 1.330 berarti setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja satgas sebesar 1.330 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Artinya, disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan hasil kerja satgas penyapuan jalan.

Dalam konteks pekerjaan penyapuan jalan, disiplin kerja menjadi landasan utama dalam menjalankan tugas harian. Satgas penyapuan dituntut hadir dan bekerja sesuai jadwal (pukul 05.00–13.00 dan 12.30–20.30) agar proses pembersihan jalan berjalan efektif sebelum aktivitas masyarakat meningkat. Kedisiplinan dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap SOP, tanggung jawab, dan konsistensi kerja akan sangat menentukan hasil akhir pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Wulandari & Nugroho, 2022), Putra, Abi (2020), Kartikasari & Irbayuni (2021), (Naima & Aransyah, 2023) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satgas penyapuan jalan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan Muna, N (2022), Uleng dkk (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Satgas Penyapuan Jalan

Berbeda dengan disiplin kerja, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja satgas. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0.462 (> 0.05), koefisien beta sebesar 0.062, dan nilai t-hitung sebesar 0.742, yang lebih kecil dari t-tabel (Nurhayati et al., 2024)(F. et al., 2017) .

Secara matematis, koefisien regresi sebesar 0.052 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam variabel K3 hanya meningkatkan kinerja sebesar 0.052 satuan, dan tidak signifikan secara statistik. Artinya, K3 belum menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja satgas di lokasi penelitian ini.

Secara kontekstual, hal ini bisa disebabkan oleh kurang optimalnya penerapan K3 di lapangan. Berdasarkan observasi, masih ditemukan satgas yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) secara lengkap atau konsisten. Padahal, tugas penyapuan memiliki risiko kerja yang tinggi seperti tertusuk benda tajam, terpapar debu dan polusi, serta potensi kecelakaan lalu lintas. Ketidakefektifan ini dapat disebabkan oleh minimnya pengawasan, kurangnya edukasi keselamatan kerja, atau ketersediaan APD yang terbatas.

Hasil ini berbeda dengan temuan Karlies et al. (2022) dan Kartikasari & Irbayuni (2021) yang menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas penerapan K3 sangat tergantung pada kondisi operasional dan kesadaran tenaga kerja terhadap pentingnya keselamatan kerja. Namun penelitian ini sejalan dengan Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2024) dan Rosiyati, L. I. (2020) yang

menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Baka et al., 2022) (Manuaba, 2004).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian ini dengan menganalisa dapat disimpulkan sebagai berikut. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja satgas penyapuan jalan rayon kebersihan selatan Satu. Disiplin kerja mencerminkan ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang sangat menentukan tercapainya kinerja yang baik dalam profesi penyapuan jalan. Satgas yang disiplin akan lebih terorganisir dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan kinerja.

Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan pada kinerja satgas penyapuan jalan rayon kebersihan selatan Satu. Meskipun K3 merupakan aspek penting dalam pekerjaan penyapuan jalan, penerapannya belum optimal atau belum dirasakan langsung oleh para pekerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Misalnya, meskipun APD tersedia, jika tidak digunakan secara konsisten atau tidak ada edukasi berkala tentang risiko kerja, maka K3 tidak berdampak langsung pada peningkatan performa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, W., Setiawan, T., & Wulandari, L. (2021). The impact of employee discipline on organizational performance: A case study of government sector organizations in Indonesia. *Journal of Public Administration*, 29(3), 125–139. <https://doi.org/10.1016/j.jpada.2021.04.005>
- B., E., Imron, A., & Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 40.
- Baka, K. S., Sukwika, T., & Maharani, M. D. D. (2022). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(11).
- Dwi, M., & Wibowo, A. (2021). Employee performance in public institutions: The role of discipline and motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.job.2021.06.004>
- Lating, R. F. S., Serang, R., Gaspersz, W., Apalem, D. R., & Tuanakotta, A. (2023). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Pembangunan Rumah Sakit Pratama Desa Hitu Kabupaten Malteng. *Journal Agregate*, 2(1), 94–100.
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Studi Deskriptip Pelatihan dan Pengembangan SDM serta Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru. *Journal of Managenet*, 2(2).
- Manuaba, A. (2004). *Ergonomi, kesehatan, keselamatan kerja dan produktivitas*. Universitas Udayana Press.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Rajawali Pers.
- Munandar, M. R., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4.
- Naima, N., & Aransyah, M. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1).
- Nurhayati, Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1).

- Octaviana, Hartina, & Tumanggor, M. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas SDA, Cipta Karya Dan Tata Ruang Prov. Sumut. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 152–162.
- Putra, R. E., & Praetya, A. (2018). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 153.
- Rahman, A., & Fadilah, F. (2019). Factors influencing employee performance in public sector organizations. *Public Sector Management*, 21(2), 83–95. <https://doi.org/10.1016/j.psm.2019.03.004>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 79.
- Suryana, A. (2020). Disiplin kerja sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 45–57. <https://doi.org/10.1016/j.jmbi.2020.01.009>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R\&D*. Alfabeta.
- Wibowo, A., & Sari, D. (2020). The role of work discipline in improving performance: A literature review. *Journal of Human Resource Management*, 30(2), 113–124. <https://doi.org/10.1016/j.jhrm.2020.04.008>
- Wulandari, F., & Nugroho, B. (2022). Peran kompetensi dalam peningkatan efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 32–41.