

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1>

Received: 04 Januari 2024, Revised: 19 Januari 2024, Publish: 14 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo

Nurhayati<sup>1</sup>, Zahara Tussoleha Rony<sup>2</sup>, Rycha Kuwara Sari<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [nurhayati.bekasi13@gmail.com](mailto:nurhayati.bekasi13@gmail.com).

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id).

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, [Rychakuwarasari@gmail.com](mailto:Rychakuwarasari@gmail.com).

\*Corresponding Author: [nurhayati.bekasi13@gmail.com](mailto:nurhayati.bekasi13@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** Post-pandemic, the manufacturing sector, such as PT Gunung Mutiara Nedindo, faces intense competition that requires operational adjustments. Human Resource Management (HRM) is the key to overcoming this change. PT Gunung Mutiara Nedindo experienced a decline in performance due to lack of safety and discipline, as seen from attendance data which reflected low discipline and had an impact on productivity. Implementation of the Occupational Safety and Health (K3) program and improving work discipline are very important. This research involving 56 respondents shows that occupational safety and health have a positive impact on performance, with an emphasis on environmental conditions and lighting. Compliance with company policies significantly improves performance. However, some employees still show deficiencies, which results in decreased productivity. Further research is needed to identify factors that influence the 53.6% of employee performance that has not been revealed. Companies are advised to update their K3 programs, improve work discipline, and implement comprehensive performance metrics. Employees are expected to be actively involved in safety programs, maintain discipline, and pursue continuing education to create a healthy, safe, and productive work environment.

**Keyword:** Occupational Health and Safety, Work Discipline, Employee Performance

**Abstrak:** Pasca-pandemi, sektor manufaktur seperti PT Gunung Mutiara Nedindo, menghadapi persaingan ketat yang memerlukan penyesuaian operasional. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi kunci untuk mengatasi perubahan ini. PT Gunung Mutiara Nedindo mengalami penurunan kinerja akibat kurangnya keselamatan dan disiplin, terlihat dari data absensi yang mencerminkan rendahnya disiplin dan berdampak pada produktivitas. Implementasi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta peningkatan disiplin kerja menjadi sangat penting. Penelitian ini melibatkan 56 responden menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif pada kinerja, dengan penekanan pada kondisi lingkungan dan pencahayaan. Ketaatan pada kebijakan

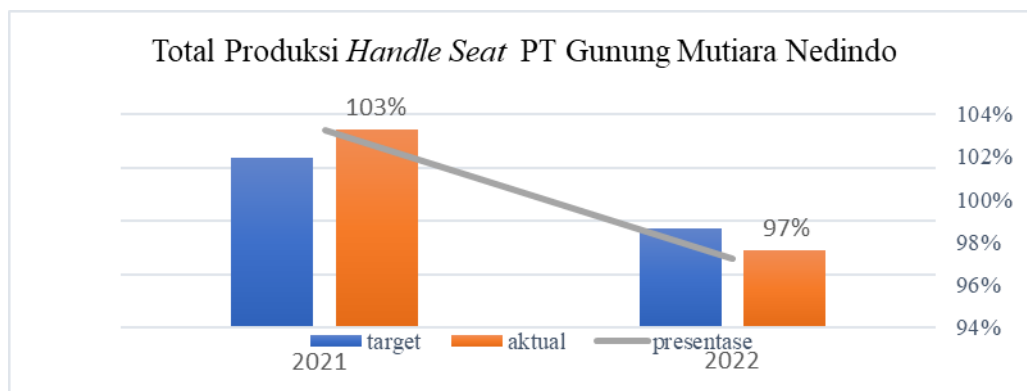
perusahaan, signifikan meningkatkan kinerja. Meski demikian, beberapa karyawan masih menunjukkan kekurangan, yang mengakibatkan penurunan produktivitas. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi 53,6% kinerja karyawan yang belum terungkap. Perusahaan disarankan memperbaiki program K3, meningkatkan disiplin kerja, dan menerapkan metrik kinerja komprehensif. Karyawan diharapkan terlibat aktif dalam program keselamatan, menjaga disiplin, dan mengejar pendidikan berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja sehat, aman, dan produktif.

**Kata Kunci:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Setelah pandemi, industri manufaktur menghadapi persaingan ketat dengan perubahan operasional yang signifikan, mendorong perusahaan manufaktur untuk beradaptasi dalam situasi bisnis yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dalam persaingan sengit, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi kunci menghadapi perubahan besar di lingkungan bisnis yang kompleks dan sulit diprediksi (Marganto et al., 2021). Suatu organisasi sudah seharusnya mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusianya, oleh karena itu diperlukan pemahaman yang baik mengenai organisasi termasuk strategi pengembangan pegawai lainnya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Rony et al., 2019).

PT Gunung Mutiara Nedindo merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi *buffing handle seat* yang berdomisili di Bekasi Jawa Barat. Menurut HRD (*Human Resource Development*) PT Gunung Mutiara Nedindo, kualitas kerja karyawan yang rendah menjadi hambatan untuk pengembangan bisnis dan mencapai tanggung jawab besar dalam meningkatkan kesejahteraan. Hasil produksi yang tidak mencapai target menandakan penurunan kinerja karyawan. Grafik berikut menunjukkan kuantitas hasil kerja produksi:



Sumber : Data dari PT. Gunung Mutiara Nedindo Tahun 2023

**Gambar 1. Grafik Data Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo**

Rekapitulasi kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo menunjukkan penurunan dari 103% pada tahun 2021 menjadi 97% pada tahun 2022, mengindikasikan penurunan kinerja.

Dari hasil observasi dan wawancara, peneliti menduga di PT. Gunung Mutiara Nedindo mengalami penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada keadaan mental dan fisik, dan stabilitas perasaan karyawan, serta melibatkan upaya untuk mengurangi risiko cedera atau sakit yang mungkin timbul dikarenakan lingkungan kerja (Nashrulloh et al., 2023). Sumber kecelakaan kerja yang terjadi diantaranya berasal dari kurangnya kedisiplinan dalam melakukan suatu

pekerjaan, ketidak patuhan menggunakan alat Pelindung diri dengan lengkap dan benar, serta beberapa fasilitas yang masih kurang terpelihara menyebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja juga menjadi unsur penting guna meningkatkan kinerja karyawan (Yusrizal & Eliza, 2021). Kedisiplinan yang baik dari karyawan dapat menjadi dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara kedisiplinan yang buruk dapat menjadi hambatan dan menghambat pencapaian tujuan tersebut, terdapat permasalahan disiplin kerja yang terlihat dari perilaku beberapa karyawan yang tidak patuh terhadap jam kerja, menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Masalah ini mencakup ketidak patuhan terhadap peraturan perusahaan, termasuk absensi tanpa keterangan, mencerminkan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Observasi dan wawancara menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di perusahaan belum berjalan dengan baik, dan hal ini berpotensi merugikan perusahaan dengan menurunnya kinerja karyawan.

Dari informasi yang disajikan, bisa disimpulkan bahwasannya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran krusial, begitu juga dengan peningkatan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Gunung Mutiara Nedindo, perusahaan manufaktur yang menekankan pentingnya implementasi program Keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan adanya latar belakang serta pemaparan yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:(1) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo?; (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo?; (3) Apakah Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo?.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo; (3) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas selama menjalankan tanggung jawabnya (Sudiantini et al., 2023). Sejalan dengan (Narpati et al., 2022) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil dari proses kerja yang diukur selama periode waktu tertentu, sesuai ketentuan yang telah disetujui sebelumnya. Beberapa indikator yang dapat diterapkan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas (Hidayati, 2020).

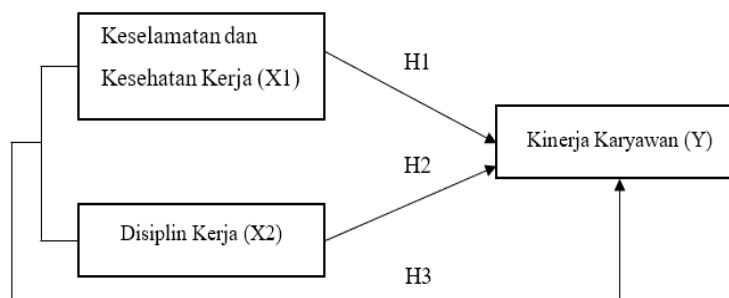
### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, melibatkan pengusaha dan pekerja dalam identifikasi dan pengambilan tindakan pencegahan terhadap faktor potensial penyebab risiko (Ramadhani, 2020). Perusahaan harus menjaga keselamatan dan kesehatan seluruh karyawannya. Kesehatan kerja ialah usaha guna mempertahankan kesehatan seluruh anggota pekerja dalam aspek fisik, mental, dan sosial, dengan cara mengatasi gangguan kesehatan akibat dari penyakit umum, lingkungan kerja, atau pekerjaan (Marganto et al., 2021). Beberapa Indikator keselamatan dan kesehatan kerja

yaitu: keadaan lingkungan kerja, pengurusan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan (Hidayati, 2020).

### Disiplin Kerja

Disiplin diartikan sebagai Kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Permana et al., 2019). Sedangkan menurut (Mahawati & Sulistiyani, 2021), disiplin adalah upaya manajemen untuk mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan aturan organisas. Beberapa indikator disiplin kerja yaitu: mematuhi kebijakan perusahaan, menggunakan waktu secara efisien, tanggung jawab dalam pekerjaan, tingkat kehadiran (Tarigan & Priyanto, 2021).



Sumber: Hasil Riset

**Gambar 2 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penjelasan serta teori-teori dan kerangka konseptual di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo
- H2 Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo
- H3 Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo

### METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan filosofis positivisme, dengan pengambilan sampel acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Rony, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo yang berjumlah 56 orang. Pengambilan sampel data dilakukan dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh (Sugiyono, 2019). Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi PT Gunung Mutiara Nedindo.

Uji Validitas merupakan syarat suatu alat ukur atau instrument penelitian dianggap valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016). Metode *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengevaluasi reabilitas kuesioner, apabila koefisien *cronbach's alpha*  $> 0,60$  instrumen tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018). Kuesioner diisi oleh 56 responden dengan skala Likert untuk pengukuran instrumental. Data diolah menggunakan SPSS 25, melibatkan uji regresi linear berganda dan korelasi untuk menganalisis uji variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 56 responden dengan total 22 butir pernyataan yang disebarikan kepada karyawan PT.Gunung Mutiara Nedindo. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,253 sehingga seluruh pernyataan dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan valid serta layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur melalui Cronbach's Alpha, menghasilkan nilai di atas 0,60 menandakan keandalan kuesioner.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Keselamatan Kesehata Kerja	0.688	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.694	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.636	0.600	Reliabel

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan nilai uji reliabilitas diperoleh hasil jumlah nilai Cronbach's alpha sebesar 0,636 (Y), variabel 0,688 (X1), dan 0,069 (X2) yang menunjukkan bahwa nilai alpha lebih besar dari nilai min Cronbach alfa adalah 0,60. Oleh karena itu, nilai alat penelitian yang mengukur nilai keselamatan dan kesehatan kerja (X1), Disiplin kerja(X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel. .

### 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika nilai Asym. Sig untuk uji K-S lebih besar dari 0,05, maka uji tersebut dinilai berdistribusi normal. Tingkat signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 dinilai tidak berdistribusi normal.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23425428
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.053
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Pengujian normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ( $>0,05$ ), menegaskan bahwa data berdistribusi normal.

### Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Dalam penelitian ini uji multikolinearitas yang digunakan adalah nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan Variance Inflation Factor  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

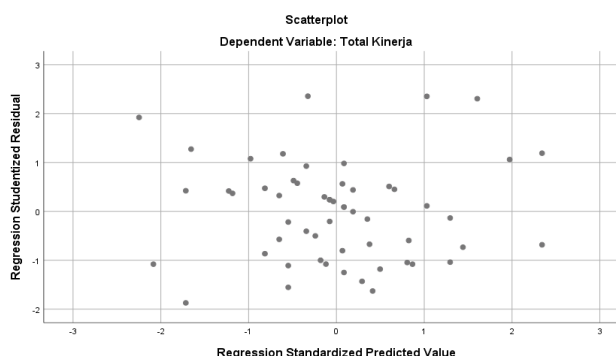
**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0.607	1.649	Tidak Ada Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.607	1.649	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

### Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam grafik scatter plot dapat dilihat jika data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 serta tidak berpola, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data,2023  
**Gambar 3 Scatterplot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar scatterplot di atas terlihat bahwa titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas. Seperti yang Anda lihat, titik-titik tersebut tersebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu y. Terlihat tidak terjadi heteroskedastisitas pada data ini.

## 3. Analisis Data

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dengan metode regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel independen, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X1) serta disiplin kerja (X2), dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y).



**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.077	3.098		3.576	.001
	Total K3	.725	.115	.652	6.318	.000
	Total Disiplin	.486	.097	.563	5.002	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yang mengacu pada rumus berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11.077 + 0,546 X_1 + 0,219 X_2$$

- a. Nilai konstanta regresi sebesar 11.077 dan arah positif artinya apabila beban kerja dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 11.077
- b. Nilai koefisiensi regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,564 yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan 1 nilai beban kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,564 pada masing-masing karyawan.
- c. Nilai koefisiensi regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,219 yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan 1 nilai disiplin kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,219 pada masing-masing karyawan.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### Hasil Uji t

Menurut (Ghozali, 2016) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing *independent variable* terhadap *dependent variable*. Pengujian ini dilakukan dengan uji t, yaitu membandingkan antara t hitung dengan t table. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat  $\alpha$  (0,05). Jika signifikan  $t < 0,05$ , artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan Jika signifikan  $t > 0,05$ , artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

**Tabel 5 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.077	3.098		3.576	.001
	Total K3	.725	.115	.652	6.318	.000
	Total Disiplin	.486	.097	.563	5.002	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, (2023)

Nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dengan rumus  $df = n - 2$ , dimana  $df$  adalah *degree of freedom*,  $n$  adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden. Maka,  $df = 56 - 2 = 54$ , se hingga nilai  $t$  tabel yang digunakan adalah 2,005. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat mengetahui bahwa untuk :

- a. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 0,  $< 2,005$  (T tabel) dengan sig.  $0,480 > 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar  $3,481 > 2,005$  (T tabel) dengan sig.  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan.

Dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), nilai Sig  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,315 > 2,00575$ ) menandakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, variabel disiplin kerja (X2) juga menunjukkan hasil yang serupa dengan nilai Sig  $0,000$  dan  $t_{hitung}$   $5,002$ , menandakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang signifikan lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,315 > 2,00575$  dan  $5,002 > 2,00575$ ), serta nilai Sig yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), memperkuat kesimpulan bahwa baik keselamatan dan kesehatan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji F

Menurut (Ghozali, 2016) uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  atau nilai F hitung  $> F$  tabel, maka artinya semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sedangkan Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  atau nilai F hitung  $< F$  tabel, maka artinya semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.153	2	118.077	22.926	.000 <sup>b</sup>
	Residual	272.972	53	5.150		
	Total	509.125	55			

a. Dependent Variable: Total Kinerja

b. Predictors: (Constant), Total Disiplin, Total K3

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Nilai  $f_{tabel}$  ditentukan dengan rumus  $df\ 1 = k - 1$  dan  $df\ 2 = n - k$ , Maka  $df\ 1 = 3 - 1$ , dan  $df\ 2 = 56 - 3$ ,  $2 : 53 = 3,17$ , sehingga nilai  $f_{tabel}$  yang digunakan adalah 3,17. Pada hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar  $22.926 > 3,17$  (f-tabel) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  (a) atau nilai signifikan. sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Ghozali, 2016) uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.444	2.269

a. a. Predictors: (Constant), Total Disiplin, total K3

b. b. Dependent Variable: Total kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023



Berdasarkan tabel 7 diatas memberikan gambaran bahwa 46,4% Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,6%, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo**

Secara persial pengujian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo, dengan hasil pengujian melalui uji t pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), mendapatkan hasil nilai thitung 6,315 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,00575 dan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat di katakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gunung Mutiara Nedindo, sehingga H1 diterima. sejalan dengan teori yang dikemukakan (Ramadhani, 2020) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan proses yangddirancang guna melibatkan pengusaha dan pekerja dalam solusi pencegahan terhadap kecelakaan dan juga penyakit yang bisa disebabkan oleh pekerjaan, dengan mengidentifikasi faktor potensial yang bisa menyebabkan kecelakaan dan penyakit, serta mengambil tindakan pencegahan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo**

Secara persial pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo, dengan hasil pengujian melalui uji t pada variabel disiplin kerja (X2), mendapatkan hasil nilai thitung 5,002 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,00575 dan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.Gunung Mutiara Nedindo” sehingga H2 diterima. Sejalan dengan teori yang dikemukakan (Tarigan & Priyanto, 2021) yaitu disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo**

Secara simultan pengujian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mutiara Nedindo, dengan hasil pengujian melalui uji f pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mendapatkan hasil nilai signifikasi 0,000 dan nilai Fhitung 22,926. Dari hasil uji f tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikasi lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung memiliki nilai lebih besar dari nilai Ftabel yaitu  $22,926 > 3,17$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gunung Mutiara Nedindo. Sehingga H3 diterima. Sesuai teori yang dikemukakan oleh (Suciati et al., 2022) Dalam Hubungannya dengan kinerja organisasi maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

## KESIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Gunung Mutiara Nedindo. Dapat diartikan bahwa tingginya tingkat keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari keseluruhan hasil variabel keselamatan dan kesehatan kerja yang perlu adanya perbaikan adalah dari indikator keadaan lingkungan kerja dan pengaturan penerangan, seperti dengan menambahkan beberapa lampu dalam setiap ruangan dan memperbaiki beberapa fasilitas yang rusak. Karna hal tersebut menjadi paling penting untuk benahi perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Gunung Mutiara Nedindo. Dari keseluruhan variabel disiplin kerja terdapat indikator yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu mematuhi kebijakan Perusahaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. hal ini menjadi penting di perhatikan perusahaan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai peraturan yang telah disepakati.

Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Gunung Mutiara Nedindo) Dari hasil keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa semua aspek kinerja karyawan memegang peran penting mulai dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas. empat indikator tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memenuhi kewajibannya sebagai pekerja sehingga tingkat produktivitas yang seharusnya terpenuhi, malah mengalami penurunan.

## REFERENSI

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss 23*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB Spss* (9th ed.).
- Hidayati, R. (2020). *Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru) Roudhotul Hidayati 1 \* 1. 2(1), 258–270.*
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69. [https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun\\_rekaprima/article/view/2593](https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593)
- Marganto, A., Tatimu, V., & Sambul, P. (2021). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya*. 2(3), 182–186.
- Narpati, B., Hidayat, W. W., Pandai, R., Rossa, E., Manajemen, P. S., Bisnis, E. D., Bhayangkara, F., Raya, J., Akuntansi, P. S., Bisnis, E. D., Bhayangkara, F., & Raya, J. (2022). *Kinerja Karyawan Terpengaruh Oleh Rotasi Kerja dan Pelatihan*. 18(1), 16–22.
- Nashrulloh, R. A., Hakim, A., Fasya, Z., Nahdatul, U., & Surabaya, U. (2023). *Peengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 1253–1261.
- Permana, A. I., Widjaja, A. W., Roni, Z. T., & Setyawati, I. (2019). *Performance in Organisational Behaviour: Strength of Work Discipline and Employee External Motivation*. 6.
- Ramadhani, B. (2020). *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pelindo IV cabang Terminal Petikemas Makassar)*.

- Rony, Z. T. (2017). *Siap Fokus, Siap Menulis Skripsi, Tesis, Disertasi (jurus mudah gunakan metode kualitatif tipe studi kasus)* (S. Kusumawati (ed.)). Pusat Studi Sumber Daya Manusia (PSSDM).
- Rony, Z. T., Lubis, F. M., & Rizkyta, A. (2019). Job shadowing as one of the effective activities in the promotion process creates quality managers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue), 388–396.
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). *Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang*. 8(4). <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- Sudiantini, D., Sudirman, M., Veronika, J., Ramadhanti, R. G., & Nurazizah, R. D. (2023). Issn : 3025-9495. *Analisis Pelatihan Kerja Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Di PT Yamaha Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. 20(April), 1–10.
- Yusrizal, & Eliza. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Cici Farma Unit Produksi Farmasi Bekasi*. 1(2), 74–82.