

PENGARUH KEDISIPLINAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR

Azriel Akbar Lubis¹, Beri Wiranu², Melva Melany Sitompul³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pangeran Antasari, Medan

e-mail: ¹lubisazriel69@gmail.com, ²Beriwiranu0605@gmail.com,

³melva.melany@yahoo.co.id

Abstract: *This study aims to determine how discipline, safety, and occupational health (OHS) affect employee performance at PT. Lestari Alam Segar, an instant noodle manufacturer in Indonesia. Employee performance is crucial for improving the company's production output, as discipline and the implementation of OHS are key factors in creating a safe and efficient workplace. The researcher will use a quantitative research method with an associative approach. Data will be collected through a questionnaire that will be announced to all employees, then analyzed with several tests such as validity, reliability, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that discipline, safety, and occupational health simultaneously positively and significantly influence employee work ability. Individually, discipline is the main factor influencing work quality, while occupational safety and health also make a significant contribution. These findings indicate that improving discipline and consistently implementing OHS standards are crucial for driving optimal employee performance and supporting the achievement of company goals*

Keywords: *Discipline, Occupational Safety, Health (K3), Employee Performance, PT. Lestari Alam Segar*

Abstrak: Penelitian untuk meneliti bagaimana disiplin, keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar, perusahaan produsen mi instan di Indonesia. Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan, karena disiplin dan penerapan K3 merupakan faktor utama dalam menciptakan tempat kerja yang aman dan efisien. Peneliti akan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan, lalu dianalisis dengan beberapa uji seperti uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, keselamatan, dan kesehatan kerja secara bersamaan memengaruhi kemampuan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Secara individual, disiplin merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap kualitas kerja, sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan penerapan standar K3 secara konsisten sangat penting untuk mendorong kinerja optimal karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: *Kedisiplinan, Keselamatan., Kesehatan Kerja (K3)., Kinerja Karyawan., PT. Lestari Alam Segar*

PENDAHULUAN

PT. Lestari Alam Segar merupakan perusahaan produsen mi instan di Indonesia yang berdiri sejak tahun 2013.

Sebagai perusahaan yang berorientasi pada laba, diperlukan karyawan yang terampil dengan kualitas dan kuantitas sesuai kebutuhan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas perusahaan, yang dipengaruhi oleh kedisiplinan, keselamatan, dan kesehatan kerja (K3).

Dalam praktiknya, masih ditemukan karyawan yang kurang mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP), seperti tidak menggunakan atribut kerja sesuai ketentuan. Hal ini menunjukkan lemahnya disiplin, kurangnya kerja sama dengan atasan maupun rekan kerja, serta rendahnya rasa tanggung jawab, yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Menurut Suryawan dkk. (2018), kurangnya penerapan K3 dapat memengaruhi kinerja karyawan dan berimplikasi pada keberlangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu, penerapan kedisiplinan serta standar K3 secara konsisten, seperti penggunaan pakaian kerja sesuai ketentuan, pemeliharaan peralatan, dan pengaturan waktu kerja, menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Dibawah ini adalah tabel hasil dari target yang telah dicapai oleh PT. Lestari Alam Segar selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1. Hasil Produksi Mie Instan

TAH UN	TAR GET	PENCAP AIAN	PERSEN TASE
2019	5.139. 600	4.882.620	95%
2020	5.139. 600	4.522.848	88%
2021	5.139. 600	4.265.868	83%
2022	5.139. 600	4.625.640	90%
2023	5.139. 600	4.728.432	92%

Berdasarkan tabel di atas, bisa kita simpulkan perusahaan sangat sering tidak mencapai target yang telah ditentukan untuk mencapai produksinya.

Berdasarkan masalah yang terjadi di PT. Lestari Alam Segar, masalah yang teridentifikasi mencakup kedisiplinan karyawan yang masih rendah dalam

mengikuti aturan, menurunnya tingkat keselamatan kerja, kondisi kesehatan karyawan yang tidak stabil, serta penurunan kinerja yang terlihat dari tidak tercapainya target produksi. Penelitian. Ini hanya fokus pada tiga variabel utama yaitu kedisiplinan, keselamatan, dan kesehatan dalam konteks kinerja. Karyawan. PT. Lestari Alam Segar.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang jelas dan mengevaluasi pengaruh kedisiplinan, keselamatan, serta kesehatan karyawan, baik secara terpisah maupun bersama-sama, terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan. serta menjadi tambahan referensi akademik bagi STIE Pangeran Antasari, khususnya pada bidang Manajemen SDM. Selain itu, penelitian ini juga memberi manfaat bagi penulis sebagai tambahan pengetahuan, serta bagi peneliti lain sebagai acuan atau bahan perbandingan.

METODE

Peneliti menggunakan pendekatan ini karena mampu memberikan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan tanpa terikat pada konteks waktu, tempat, dan situasi tertentu. Melalui metode kuantitatif, fenomena yang kompleks dapat diterjemahkan ke dalam bentuk angka yang dapat diolah untuk menemukan hubungan antarvariabel, mengidentifikasi pola, serta menarik generalisasi yang kuat.

Lestari Alam Segar yang jumlahnya sebanyak 220 orang. Populasi dalam penelitian diartikan sebagai seluruh objek yang menjadi fokus perhatian, baik berupa manusia, benda, atau ukuran lain yang terkait (Darmawan, 2016; Suharyadi & Purwanto, 2016). Karena jumlah populasi relatif besar, penelitian ini

menggunakan sampel yang mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari suatu populasi yang memiliki karakteristik khusus tertentu dan dipilih untuk mewakili secara menyeluruh, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Oleh karena itu, dalam memilih sampel penelitian ini, pertimbangan >dilakukan berdasarkan batasan waktu, tenaga, dan biaya, tetapi tetap memperhatikan prinsip representatif agar sesuai dengan tujuan penelitian.

Di mana: n = ukuran sampel, N = total populasi, e = nilai kritis atau batas toleransi kesalahan. (1% - 5%)

Untuk men;
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
 yang akan diguna imus Slovin dengan cara perniungan berikut:

$$n = 220 / 1 + 220 (0,05)^2$$

$$= 220 / 1 + 0,55$$

$$= 220 / 1,55$$

$$= 141$$

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin adalah sebesar 141 sampel.

Menurut Sugiyono (2015), kualitas data penelitian ditentukan berdasarkan dari instrumen penelitian serta ketepatan teknik pengumpulan data. Instrumen yang valid dan reliabel harus digunakan secara tepat agar menghasilkan data yang akurat. Dalam penelitian ini, informasi yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran pertanyaan kepada responden. Menurut situasi saat ini (2017), data primer didapatkan langsung dari responden melalui survei, wawancara, atau observasi. Pertanyaan yang digunakan berupa pernyataan tertulis yang dijawab oleh responden (Sugiyono, 2014). Beberapa indikator penelitian yang dipakai meliputi:

1. Kedisiplinan Kerja (M. Harlie dalam Lufitasari, 2014), meliputi: ketepatan waktu hadir, tingkat kehadiran, ketaatan jam kerja, serta pemanfaatan jam kerja secara efektif dan efisien.

2. Kesehatan Kerja (Dessler, 2013), meliputi: kondisi karyawan saat bekerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta fasilitas perlindungan dan kesejahteraan karyawan.
3. Keselamatan Kerja (Moenir dalam Rahman, 2019), meliputi: penataan barang agar aman, penyediaan alat pelindung diri, perlengkapan pencegah kecelakaan, serta program sosialisasi keselamatan kerja.
4. Kinerja Karyawan (Afandi, 2018), meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, serta ketelitian dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut Adalah beberapa uji yang akan dilakukan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji dari Validitas Kedisiplinan

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	.578	.561	.596	.578	.574	.533	.535	.695	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141
X1.2	Pearson Correlation	.578	1	.678	.694	.621	.707	.737	.695	.621	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141
X1.3	Pearson Correlation	.561	.678	1	.744	.716	.742	.695	.746	.645	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141
X1.4	Pearson Correlation	.596	.694	.744	1	.714	.695	.737	.691	.635	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141
X1.5	Pearson Correlation	.578	.621	.716	.714	1	.662	.737	.692	.618	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141
X1.6	Pearson Correlation	.574	.707	.742	.695	.662	1	.705	.745	.627	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141
X1.7	Pearson Correlation	.533	.737	.695	.737	.733	.705	1	.642	.693	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141
X1.8	Pearson Correlation	.535	.695	.746	.691	.692	.745	.642	1	.648	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141
X1	Pearson Correlation	.695	.621	.645	.635	.618	.627	.693	.648	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141	141

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3. Uji dari Validitas Variabel Kesehatan Kerja

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.585*	.484*	.517*	.489*	.413*	.436*	.828*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X2.2	Pearson Correlation	.585*	1	.753*	.668*	.792*	.696*	.815*	.845*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X2.3	Pearson Correlation	.484*	.753*	1	.721*	.622*	.656*	.815*	.793*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X2.4	Pearson Correlation	.517*	.668*	.721*	1	.821*	.789*	.785*	.873*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X2.5	Pearson Correlation	.489*	.792*	.622*	.821*	1	.848*	.806*	.882*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X2.6	Pearson Correlation	.413*	.696*	.656*	.789*	.848*	1	.883*	.843*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X2.7	Pearson Correlation	.436*	.815*	.815*	.785*	.806*	.883*	1	.838*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X2	Pearson Correlation	.838*	.845*	.793*	.873*	.882*	.843*	.838*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2025)

Tabel 4 Uji dari Validasi

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.891*	.942*	.575*	.699*	.571*	.583*	.751*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X3.2	Pearson Correlation	.891*	1	.809*	.574*	.619*	.632*	.588*	.775*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X3.3	Pearson Correlation	.942*	.809*	1	.798*	.822*	.838*	.723*	.881*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X3.4	Pearson Correlation	.575*	.574*	.798*	1	.812*	.894*	.738*	.841*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X3.5	Pearson Correlation	.699*	.619*	.822*	.812*	1	.888*	.894*	.879*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X3.6	Pearson Correlation	.571*	.632*	.838*	.894*	.888*	1	.824*	.882*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X3.7	Pearson Correlation	.583*	.588*	.723*	.738*	.894*	.824*	1	.858*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141
X3	Pearson Correlation	.751*	.775*	.881*	.841*	.879*	.882*	.858*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141

Berdasarkan tabel di atas, yang Nilai validitas dari setiap pernyataan yang digunakan untuk variabel keselamatan kerja sudah dapat dianggap valid, karena semua nilai validitas tersebut lebih besar dari nilai rtabel (dengan jumlah sampel $n-2 = 141-3 = 138$, yaitu 0,1660). Oleh karena itu, semua pernyataan tersebut bisa digunakan dalam perhitungan berikutnya karena telah dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji. Validitas. Variabel Kinerja

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.721*	.736*	.731*	.632*	.670*	.647*	.569*	.848*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141
Y.2	Pearson Correlation	.721*	1	.811*	.749*	.647*	.697*	.664*	.498*	.857*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141
Y.3	Pearson Correlation	.736*	.811*	1	.786*	.670*	.552*	.629*	.442*	.848*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141
Y.4	Pearson Correlation	.731*	.749*	.786*	1	.647*	.697*	.664*	.519*	.848*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141
Y.5	Pearson Correlation	.632*	.647*	.670*	.647*	1	.796*	.702*	.568*	.857*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141
Y.6	Pearson Correlation	.670*	.697*	.552*	.697*	.796*	1	.779*	.671*	.821*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141
Y.7	Pearson Correlation	.647*	.664*	.629*	.664*	.702*	.779*	1	.817*	.848*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141
Y.8	Pearson Correlation	.569*	.498*	.442*	.519*	.568*	.671*	.817*	1	.731*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141
Y	Pearson Correlation	.848*	.857*	.848*	.848*	.857*	.821*	.848*	.848*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	141	141	141	141	141	141	141	141	141

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2025)

Tabel 6 Hasil Uji

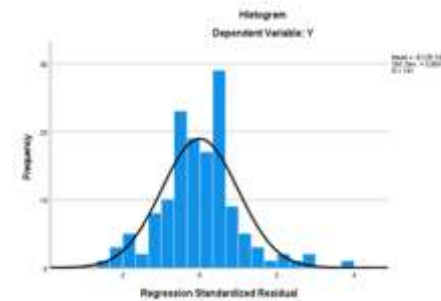
Reliability Statistics Kedisiplinan	
Cronbach's Alpha	.943
N of Items	8

Reliability Statistics Kesehatan	
Cronbach's Alpha	.925
N of Items	7

Reliability Statistics Keselamatan	
Cronbach's Alpha	.944
N of Items	7

Reliability Statistics Kinerja	
Cronbach's Alpha	.935
N of Items	8

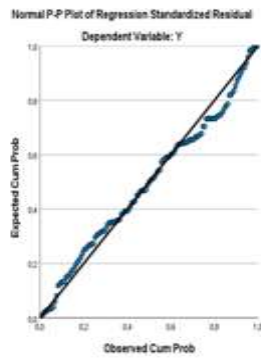
Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2025)



Gambar 1. Grafik Histogram

Histogram di atas menampilkan bagaimana residual yang telah distandarisasi terdistribusi dari model regresi yang menggunakan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Bentuk histogram mendekati distribusi normal, terlihat dari pola batang yang terlihat simetris disekitar nilai 0 serta garis kurva normal yang mengikuti pola distribusi data dengan cukup baik. Rata-rata residual tercatat sangat mendekati nol (Mean = $-8,12E-16$), yang menandakan tidak adanya bias sistematis dalam prediksi model. Standar deviasi residual

adalah 0,989, mendekati 1, sehingga sebaran residual sesuai dengan asumsi regresi yang baik. Jumlah sampel yang dianalisis adalah 141 (N = 141). Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa asumsi normalitas sisa dalam model regresi sudah terpenuhi, sehingga model tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 2. P-plot

Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual berfungsi untuk melakukan uji asumsi normalitas residual pada analisis regresi. Titik-titik yang merepresentasikan nilai residual terstandarisasi terlihat menyebar mengikuti garis diagonal (garis normal teoritis). Pola sebaran tersebut menunjukkan bahwa data residual memiliki distribusi yang mendekati normal, karena penyimpangan dari garis diagonal relatif kecil dan tidak membentuk pola yang menyimpang jauh. Jadi, bisa disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada residual sudah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi syarat dan dapat digunakan dengan baik untuk analisis yang diperlukan.

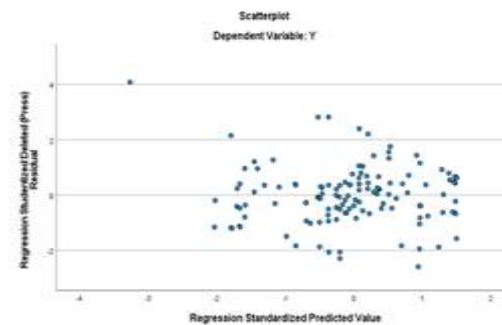
Tabel 7. Uji pada Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		141
Normal (Quantiles...)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.58961325
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.058
Tied Statistics		.083
Adjusted Sig. (2-tailed) ^a		.026
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^b	Sig.	.195
	95% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.		

Tabel 8 Uji Hasil

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,234	1,569		3,338	.001		
	X1	.751	.074	.877	7,918	.000	.428	2,378
	X2	.698	.115	.615	6,144	.000	.384	4,689
	X3	.808	.103	.743	7,887	.000	.388	3,589

multikolinearitas yang serius, meskipun X2 dan X3 menunjukkan tingkat korelasi yang relatif lebih tinggi dibandingkan X1.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,234	1,569		3,338	.001		
	X1	.751	.074	.877	7,918	.000	.428	2,378
	X2	.698	.115	.615	6,144	.000	.384	4,689
	X3	.808	.103	.743	7,887	.000	.388	3,589

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menghubungkan X1 (kedisiplinan kerja), X2 (kesehatan kerja), dan X3 (keselamatan kerja) dengan Y (kinerja), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5,234 + 0,751X1 + 0,698X2 + 0,808X3$

Interpretasi hasil:

- X1 (kedisiplinan kerja) memiliki koefisien regresi sebesar 0,751 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Artinya, kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan kedisiplinan kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,751 satuan.
- X2 (kesehatan kerja) memiliki koefisien regresi 0,698 dengan nilai

- signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Jika kesehatan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,698 satuan.
- X3 (keselamatan kerja) memiliki koefisien regresi 0,808 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, keselamatan kerja juga memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Jika keselamatan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,808 satuan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,234	1,589		3,338	,001
	X1	,751	,074	,077	10,119	,000
	X2	,698	,113	,075	6,144	,000
	X3	,808	,103	,743	7,867	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji ANOVA (uji F) pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 87,592 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan ketiga variabel independen, yaitu kedisiplinan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan keselamatan kerja (X3), memengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dianggap tepat dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5407,247	3	1802,416	87,592	,000 ^b
	Residual	2923,321	137	21,338		
	Total	8530,538	140			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,814 ^b	,667	,650	4,91907	,667	87,592	3	137	,000

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square

sebesar 0,657 atau 65,7%. Artinya, variabel-variabel independen yang terdiri dari kedisiplinan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan keselamatan kerja (X3) mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 65,7%. Namun, masih ada 34,3% variasi yang tidak dijelaskan oleh model ini dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, budaya organisasi, beban kerja, serta hubungan antar rekan kerja. Faktor-faktor tersebut bisa memengaruhi kinerja karyawan secara positif atau negatif. Jadi, meskipun aspek kedisiplinan, kesehatan, dan keselamatan kerja sudah baik, masih perlu diperhatikan aspek lainnya agar kinerja karyawan bisa lebih optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memengaruhi positif kinerja karyawan. Semakin disiplin seorang karyawan, semakin baik hasil kerjanya. Kedisiplinan membantu menjaga kebersihan dan ketertiban kerja, dengan menunjukkan sikap patuh terhadap aturan dan prosedur, mengatur waktu dengan baik, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pendapat ini sesuai dengan pandangan para ahli manajemen sumber daya manusia yang memandang kedisiplinan sebagai salah satu elemen penting untuk menciptakan produktivitas dan ketangkasannya kerja. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kedisiplinan yang baik membantu mencapai target pekerjaan, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang baik di berbagai bidang, termasuk industri dan jasa. Selain kedisiplinan, kesehatan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kondisi fisik dan mental yang baik lebih mampu menyelesaikan tugas secara optimal, memiliki motivasi tinggi, dan tingkat absensi yang rendah. Teori

kesejahteraan kerja menempatkan kesehatan sebagai modal utama dalam keberhasilan organisasi karena berhubungan erat dengan motivasi, konsistensi, serta ketahanan menghadapi tekanan kerja. Temuan penelitian empiris menunjukkan bahwa program kesehatan kerja mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta profesionalisme karyawan, baik di sektor jasa maupun pendidikan. Ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja adalah hal penting yang tidak boleh diabaikan dalam usaha meningkatkan hasil kinerja.

Faktor keselamatan kerja juga menjadi variabel utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman memberikan rasa nyaman sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaannya tanpa khawatir terhadap risiko kecelakaan. Keselamatan kerja dipandang sebagai prasyarat penting bagi pencapaian produktivitas yang optimal. Penelitian di sektor konstruksi dan manufaktur memperlihatkan bahwa penerapan program keselamatan serta pelatihan kerja meningkatkan motivasi, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Budaya keselamatan bahkan dikaitkan langsung dengan peningkatan produktivitas organisasi karena mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Secara umum, ketiga faktor tersebut yaitu kedisiplinan, kesehatan, dan keselamatan kerja saling melengkapi dan bekerja sama untuk memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kerja sama antara disiplin kerja, kondisi kesehatan, dan jaminan keselamatan. Teori manajemen sumber daya manusia modern menekankan bahwa pendekatan yang memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan adalah strategi efektif dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Penelitian di berbagai sektor, mulai dari otomotif hingga perbankan, membuktikan bahwa

kombinasi kedisiplinan, kesehatan, dan keselamatan mampu menghasilkan efektivitas kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung keberhasilan organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak yang positif dan nyata terhadap hasil >kerja karyawan. Semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang dimiliki, semakin konsisten pula suatu pekerja dalam menjaga tanggung jawab dan profesionalisme kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan meningkat. Selain itu, kesehatan kerja juga berperan penting dalam mendorong produktivitas. Karyawan dengan kondisi fisik dan mental yang baik terbukti mampu menyelesaikan tugas dengan lebih optimal, sehingga kesehatan kerja menjadi aspek utama yang perlu mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia. Faktor keselamatan kerja bahkan ditemukan sebagai variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang aman memberikan rasa nyaman, meningkatkan kepercayaan diri, dan memungkinkan karyawan untuk fokus menyelesaikan pekerjaan tanpa gangguan risiko kecelakaan. Secara simultan, ketiga faktor tersebut—kedisiplinan, kesehatan, dan keselamatan kerja—saling melengkapi dan berkontribusi secara sinergis terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan yang mampu mengelola ketiga aspek tersebut secara seimbang akan memperoleh produktivitas yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi dapat diberikan kepada perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pertama,

kedisiplinan kerja perlu terus ditingkatkan melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Pelatihan manajemen waktu dan etika kerja juga dapat menjadi strategi untuk memperkuat tanggung jawab individu. Kedua, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kesehatan kerja dengan menyediakan fasilitas kesehatan, program olahraga bersama, ruang kerja yang ergonomis, serta menjaga keseimbangan jam kerja agar karyawan tidak mengalami kelelahan. Ketiga, aspek keselamatan kerja harus menjadi prioritas dengan meningkatkan standar keselamatan, penyediaan alat pelindung diri, keselamatan, hingga pelaksanaan audit secara berkala untuk meminimalisasi risiko kecelakaan kerja. Terakhir, pengelolaan ketiga faktor ini hendaknya dilakukan secara terpadu melalui kebijakan sumber daya manusia yang menyeimbangkan kedisiplinan, kesehatan, dan keselamatan kerja. Dengan pendekatan holistik ini, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang produktif, sehat, dan aman sehingga mampu mencapai kinerja optimal secara berkesinambungan

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, 108.
- Dr. Arif Rachman, d. S., Dr.(Cand)E. Yochanan., SKM., Skep., MM., MARS., PI,
- Dr. Ir. Andi Ilham Samanlangi, S.T., M.T., & Hery Purnomo, S.E., M.M. (Januari 2024). Jl. Proklamasi Kp. Krajan RT.004 RW.004, Kel. Tanjungmekar, Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang. 41316: CV Saba Jaya.
- S.K, P. d. (2016). Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, U. d. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, W. (2015). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi. YOGYAKARTA: BPFE-YOGYAKARTA.
- Suryawan, K. B. (2018). P-ISSN: 2502-048X, E-ISSN: 2807-2537. Jurnal Administrasi, 4(61).
- Situmorang, S. H., Dalimunthe, D. M. J., Fadli, & Syarief, F. (2010). Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis. USU Press.