

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim

Ester Paulina Tampubolon¹, Ninin Non Ayu Salmah², Nisa' Ulul Mafra³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nininonayu@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nisaulul29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim baik secara simultan maupun parsial. Seluruh karyawan PT. Pacific Global Utama menjadi populasi penelitian. Jumlah sampel sebanyak 61 responden dengan random sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Sumber data adalah primer dan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data. Skala pengukuran menggunakan *Skala Likert*. Teknik uji coba instrumen peneliti adalah uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of occupational health safety and work discipline on employee performance at PT. Pacific Global Utama Tanjung Lalang Muara Enim., either simultaneously or partially. The population of this study were all employees of PT Pacific Global Utama. The number of samples as many as 61 respondents with random sampling as a sampling technique. Sources of data are primary and questionnaires as data collection techniques. The measurement scale uses a Likert scale. The test technique of the research instrument is the validity and reliability test. The data analysis technique consisted of classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results showed that simultaneously occupational health safety and work discipline had a significant effect on employee performance, partially occupational health safety had an insignificant effect on employee performance and partially work discipline had a significant effect on employee performance.

Keywords: occupational health safety, work discipline, employee performance

A. PENDAHULUAN

Aset dalam perusahaan berupa sumber daya manusia dapat menjadi penggerak organisasi, aset berbentuk bukan materil dan bukan keuangan memiliki peluang untuk mencapai eksistensi dalam suatu wadah organisasi. Sumber daya manusia penting untuk meraih tujuan perusahaan. Majunya teknologi informasi yang selalu berubah maju serta ketersediaan permodalan, apabila dengan tidak adanya sumber daya manusia, organisasi mengalami kesulitan perkembangan dalam meraih tujuannya. Tujuan yang jelas dan rencana organisasi, akan menjadi sia-sia apabila tidak ada perhatian dan pemberdayaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Keputusan sukses tentang menyelesaikan tugas individu dapat memandu



keputusan kinerja organisasi. Mengingat banyak yang dibutuhkan dan perlu dipersiapkan secara matang, tidaklah mudah untuk mempersiapkan dan melakukan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal (Sinambela, 2017:480). Pengukuran pencapaian tugas individu dimulai dari perencanaan, pelaksanaan yang membutuhkan pengawasan serta pengendalian untuk meminimalkan risiko dan menjamin keberhasilan pencapaian tujuan sesuai target.

Kinerja karyawan diraih melalui beberapa variabel yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kesehatan dan keselamatan kerja dapat sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena hampir semua aktivitas karyawan berlangsung di lapangan dan dapat menimbulkan risiko kecelakaan atau kecelakaan kerja kapan saja, di mana saja. Program ini dinilai oleh karyawan sebagai cara yang baik untuk meyakinkan mereka dalam melakukan tugas mereka. Kinerja karyawan juga dapat diraih melalui pelaksanaan disiplin kerja karyawan secara konsisten dan menyeluruh oleh manajemen perusahaan, kinerja karyawan semakin meningkat disebabkan disiplin kerja yang telah meningkat. Disiplin kerja karyawan diperoleh melalui kepatuhan terhadap semua peraturan, waktu digunakan efektif, pekerjaan yang selalu dipertanggungjawabkan, tingkat presensi maksimal.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan di PT Pasific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim yang memiliki kaitan erat dengan keselamatan kesehatan kerja (K3) karena karyawan bekerja di lapangan dengan risiko terjadinya kecelakaan kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan tetap yang bekerja dalam ruangan. Data empiris membuktikan terjadinya kecelakaan dalam bekerja adapun disebabkan kurang disiplinnya pemakaian alat pelindung diri (APD) yang ditetapkan oleh perusahaan, ketersediaan transportasi sesuai dengan peraturan perusahaan termasuk supir tapi ternyata dikendarai oleh orang yang tidak ditunjuk perusahaan mengidikasikan kurangnya disiplin kerja yang juga berkaitan erat dengan keselamatan kesehatan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Pengelolaan keselamatan kesehatan kerja menjadi bagian dari keseluruhan pengelolaan perusahaan dengan tujuan menciptakan pengendalian risiko sehingga penggunaan fasilitas kerja efisien, tempat kerja aman dan diperoleh hasil pekerjaan yang produktif. Keselamatan kesehatan kerja sangat penting bagi moral karyawan, legalitas perusahaan, dan finansial baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan pemangku kepentingan lainnya selalu aman dan sehat. Sinambela (2017: 366) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pekerjaan yang sehat dan aman di tempat kerja, di organisasi, di masyarakat dan di lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Megginson (Supomo & Nurhayati 2019:171) menyatakan keselamatan kerja memberikan makna kondisi yang aman atau selamat merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja.

Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2017:170) menyatakan indikatornya:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja:
 - a. Barang-barang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya dari sisi penyusunan dan penyimpanannya.
 - b. Terlalu padat dan sesak ruang kerjanya.
 - c. Limbah pembuangan kotoran yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja:
 - a. Pengaman peralatan kerja yang kadaluarsa atau rusak
 - b. Pengaman yang kurang baik terhadap alat elektronik

Pengertian Disiplin kerja

Semua aturan yang ditetapkan adalah ukuran disiplin kerja yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka, dan mereka bersedia mengubah perilaku mereka.

Hasibuan (2017:193) berpendapat tentang kedisiplinan bahwa menurut fungsi operasional keenam manajemen sumber daya manusia, semakin baik disiplin seorang karyawan, semakin baik pekerjaan yang diberikannya. Tanpa disiplin yang tepat, sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mengacu pada penerapan disiplin manajemen pada tindakan individu dan kinerja tugas individu.

Sutrisno (Supomo & Nurhayati, 2019:133) mengutarakan pendapatnya bahwa disiplin kerja adalah sikap tingkah laku seseorang yang sesuai prosedur kerja yang ada dan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Indikator Kedisiplinan

Indikator kedisiplinan menurut Supomo & Nurhayati (2019:134-137) adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan ditetapkan harus jelas secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan
Keteladanan dari seorang pemimpin dengan mencontohkan suri teladan dan panutan akan berperan serta dalam menentukan kedisiplinan karyawan.
3. Balas Jasa
Dapat mempengaruhi karena dapat memberikan rasa kepuasan dan kecintaan terhadap organisasi.
4. Keadilan
Sifat dan ego manusia mendorong terwujudnya disiplin karyawan karena selalu ingin diperlakukan sama dan merasa dirinya yang paling penting
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
Waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, girah kerja dan prestasi kerja bawahan.
6. Sanksi Hukuman
Semakin berat sanksi yang diberikan akan membuat karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan dari seorang pemimpin dalam bertindak tegas akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.



8. Hubungan Kemanusiaan

Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal antara karyawan.

Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah kinerja seorang karyawan dan, tentu saja, kemampuan untuk melakukan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan, karena itu setiap perusahaan akan selalu menuntut kinerja yang terbaik dari setiap karyawan. Rivai & Basri (Bintoro & Daryanto, 2017:106) berpendapat kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Hasil kerja yang dicapai organisasi diperoleh melalui pencapaian kinerja individu dan tim kerja. Pendapat Mangkunegara (2017) tentang kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikatornya menurut Robbins (Bintoro & Daryanto, 2017:107) terdiri dari:

1. Kualitas
Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan atau dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit
3. Ketepatan Waktu
Semua aktivitas dapat diselesaikan tepat waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas
Penggunaan sumber daya dalam organisasi dapat dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit.
5. Kemandirian
Kemandirian seorang karyawan dalam menjalankan fungsi komitmen kerja.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan terhadap variabel keselamatan, kesehatan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian Ernawaty, Rachma & Primanto (2020), Mafra (2016), dan Hutagalung & Ikatrinasari (2018) Keselamatan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan memanfaatkan hasil pengumpulan data yang diolah dengan statistik inferensial. Metode asosiatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel dan memahami pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data langsung dari objek yang diteliti. Sebagai teknik pengumpulan data sejumlah pertanyaan (pernyataan) kuisisioner disebarkan untuk ditanggapi responden. Hasil

jawaban dalam kuesioner dikuantifikasi menggunakan skala Likert dengan memberi skor pada tanggapan responden terhadap butir-butir kuisisioner.

Sebelum kuesioner disebar, dilakukan Uji Validitas yang berfungsi untuk memastikan ketepatan butir-butir kuisisioner sebagai instrumen penelitian dalam pengumpulan data. Uji validitas menggunakan metode *Pearson Correlation* dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> \alpha$ maka instrumen penelitian dikategorikan valid dan sebaliknya apabila signifikan $< \alpha$ maka instrumen penelitian tidak valid. Serta Uji Reliabilitas yang berfungsi untuk memastikan butir-butir kuisisioner dapat dipercaya sebagai instrumen penelitian dalam alat pengumpulan data. Ketentuan penerimaan instrumen penelitian apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian reliabel dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian kurang reliabel.

Untuk variabel independen yakni keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sebagai variabel terikatnya (variabel dependen) yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim yang bekerja di bagian lapangan dan berjumlah 157 karyawan. Jumlah sampel berjumlah 61 responden dalam perhitungan rumus Slovin, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling.

Teknik analisis data ini meliputi pengujian hipotesis klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis deterministik, dan pengujian hipotesis. Uji hipotesis klasik diperlukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal tanpa gejala multikolinearitas atau heterogenitas. Uji penerimaan tradisional meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan uji dispersibilitas yang tidak seragam.

Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* dengan *Monte Carlo* dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data adalah tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas didasarkan pada toleransi dan faktor varians (VIF) jika toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, tidak terjadi multikolinearitas, atau sebaliknya. Jika VIF lebih besar dari 10, multikolinearitas menjadi multikolinearitas.

Uji dispersibilitas heterogen menggunakan uji Glejser dengan syarat jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi dispersi yang heterogen, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi dispersibilitas heterogen.

Untuk mengetahui besar dan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, persamaan untuk analisis regresi berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Y adalah variabel terikat untuk kinerja karyawan, X_1 adalah variabel bebas untuk keselamatan kerja, X_2 adalah variabel bebas untuk disiplin kerja, a adalah konstanta, dan jika nilai variabel bebas adalah nol maka variabel terikatnya adalah Y . b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi yang memberikan perubahan besar kecilnya variabel terikat akibat adanya perubahan variabel bebas.

Analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis meliputi pengujian simultan dengan uji-F dan pengujian parsial dengan uji-T. Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan, sedangkan uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap



variabel terikat secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis adalah perbandingan taraf signifikansi 0,05 dan taraf signifikansi (α). Syarat untuk menguji hipotesis adalah H_0 diterima jika nilai signifikansinya $>$. Artinya, jika nilai signifikansi $<$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel terikat.

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Coba Instrumen

TABEL UJIVALIDITAS

| Butir Kuisisioner | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | | | α |
|----------------------|---|-------------------|---------|----------|
| | Keselamatan Kesehatan Kerja | Disiplin Kerja | Kinerja | |
| 1 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |
| 2 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |
| 3 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |
| 4 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |
| 5 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |
| 6 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |
| 7 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |
| 8 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |
| 9 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |
| 10 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,05 |

Tabel memperlihatkan nilai signifikan seluruh butir kuisisioner pada masing-masing variabel penelitian sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga butir-butir kuisisioner pada masing-masing variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

TABEL UJI RELIABILITAS

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Batasan Penerimaan |
|-----------------------------|-------------------------|--------------------|
| Keselamatan kesehatan kerja | 0,634 | 0,6 |
| Disiplin kerja | 0,836 | 0,6 |
| Kinerja karyawan | 0,891 | 0,6 |

Tabel memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,634 atau lebih besar dari 0,6, disiplin kerja sebesar 0,836 atau lebih besar dari 0,6 dan kinerja karyawan sebesar 0,891 atau lebih besar dari 0,6 sehingga butir-butir kuisisioner pada masing-masing variabel adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

TABEL UJI NORMALITAS

| Variabel | Monte Carlo | α |
|-----------------------------|-------------|----------|
| Keselamatan kesehatan kerja | 0,075 | 0,05 |
| Disiplin kerja | 0,481 | 0,05 |
| Kinerja karyawan | 0,218 | 0,05 |

Tabel di atas menunjukkan nilai penting untuk variabel Monte Carlo. Kesehatan dan keselamatan. Disiplin kerja sebesar 0,075 atau lebih dan 0,05 atau lebih, disiplin kerja sebesar 0,481 atau lebih dan 0,05 atau lebih, dan kinerja pegawai sebesar

0,218 atau lebih dan 0,05 atau lebih sehingga data semua variabel penelitian berdistribusi normal.

TABEL UJI MULTIKOLINEARITAS

| Variabel | Tolerance | VIF |
|-----------------------------|-----------|-------|
| Keselamatan kesehatan kerja | 0,173 | 5,788 |
| Disiplin kerja | 0,173 | 5,788 |

Tabel ini menunjukkan bahwa baik variabel keselamatan kerja maupun disiplin kerja memiliki toleransi lebih besar dari 0,173 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, data variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinearitas.

TABEL UJI HETEROSKEDASTISITAS

| Variabel | Signifikan | α |
|-----------------------------|------------|----------|
| Keselamatan kesehatan kerja | 0,493 | 0,05 |
| Disiplin kerja | 0,425 | 0,05 |

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian Glejser dengan berbagai nilai kunci keselamatan kerja. Disiplin kerja 0,493 ke atas 0,05 ke atas dan 0,425 ke atas. Karena lebih besar dari 0,05, data tidak memiliki gejala dispersi heterogen.

Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL REGRESI LINIER BERGANDA

| Variabel | Unstandardized Coefficients B |
|-----------------------------|-------------------------------|
| Constant | 3,186 |
| Keselamatan kesehatan kerja | 0,070 |
| Disiplin kerja | 0,550 |

Tabel ini memperlihatkan hasil konstanta a, koefisien regresi b_1 dan b_2 . Regresi linear berganda dalam persamaan $Y = 3,186 + 0,070X_1 + 0,550X_2$. Konstanta a sebesar 3,186 berarti bahwa dengan tidak adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dan tidak adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai adalah 3,186 unit. Koefisien regresi b_1 dengan variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja adalah 0,070. H. Peningkatan keselamatan kerja sebesar 1 unit meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,070 unit, dan sebaliknya penurunan keselamatan kerja sebesar 1 unit menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,070 unit. Koefisien regresi b_2 dengan disiplin kerja variabel bebas adalah 0,550. H. Peningkatan disiplin kerja sebesar satu unit meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550 unit dan sebaliknya. Pengurangan 1 unit dalam disiplin kerja mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,550 unit jika kesehatan dan keselamatan kerja konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

TABEL KOEFISIEN DETERMINASI

| Variabel | Adjusted R Square |
|---|-------------------|
| Keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja | 0,659 |

Tabel ini menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,659. Artinya variabel bebas H&S dan variabel terikat disiplin kerja memberikan kontribusi 65,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 34,1% disumbangkan oleh variabel lain yang



tidak dianalisis disini. Variabel tersebut meliputi motivasi kerja, kemampuan kerja, dan penghargaan.

Uji Hipotesis

TABEL UJI F

| Variabel | Signifikan | α |
|-----------------------------------|------------|----------|
| Keselamatan kerja, disiplin kerja | 0,000 | 0,05 |

Tabel ini menunjukkan hasil uji-F dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih besar dari nilai 0,05 menghasilkan kesimpulan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Penolakan H_0 tersebut berarti keselamatan kerja dan disiplin kerja sekaligus akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pacific Global Utama di Desa Tanjung Laran Kabupaten Muara Enim.

TABEL UJI t

| Variabel | Signifikan | α |
|-----------------------------|------------|----------|
| Keselamatan kesehatan kerja | 0,782 | 0,05 |
| Disiplin kerja | 0,000 | 0,05 |

Tabel ini menunjukkan nilai signifikan dari hasil uji-t menggunakan variabel bebas 0,782 Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Nilai signifikansi 0,782 yang lebih kecil dari nilai 0,05 menunjukkan bahwa H_0 dapat diterima. Penerimaan H_0 secara parsial berarti keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Pacific Global Utamatanjun Desa Laran Pegawai Kabupaten Muara Enim. Signifikansi hasil uji-t dengan variabel bebas disiplin kerja adalah 0,000. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih besar dari nilai 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Penolakan H_0 dan penerimaan H_a sebagian bermakna, dan H&S berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang pegawai Kabupaten Muara Enim.

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menyimpulkan secara simultan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. Penerapan K3 yang baik dan disiplin yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Hasil ini konsisten dengan penelitian Hutagalung & Ikatrinasari (2018) menyatakan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Uji t menyimpulkan secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. Secara teori penerapan K3 di perusahaan membuat karyawan akan merasa lebih aman serta terlindungi dalam bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan akan lebih tinggi. Walaupun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan Ernawaty, Rachma & Primanto (2020) menyatakan keselamatan kesehatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t menyimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. Langkah awal yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja, karena dengan disiplin maka karyawan akan memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kesuksesan disiplin diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Mafra (2016) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik maka kesimpulannya:

- a. Secara simultan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.
- b. Secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.
- c. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim.

2) Saran

Sebagai bahan pertimbangan dan rekomendasi untuk perusahaan penulis menyarankan:

1. Seluruh komponen PT. Pacific Global Utama terus memperhatikan faktor kesehatan dan keselamatan kerja dan melakukan pemantauan lebih lanjut untuk memastikan bahwa karyawan benar-benar menerapkan K3 sesuai prosedur.
2. Pimpinan kedua PT. Pacific Global Utamatan Desa Jun Laran Kabupaten Muara Enim sadar akan tanggung jawab dan penyelesaian tugas serta dapat mengarahkan pegawai dengan disiplin.



DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Ernawaty, S., Rachma, N. & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh kesehatan Dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *e - Jurnal riset manajemen prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unisma*, 9(16).
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutagalung, A .O. & Ikatrinasari, Z.F. (2018). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Infokar*, 1 (1).
- Mafra, N. U. (2016). Pengaruh perilaku dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 2 (4).
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya