

Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices di Bontang

Annatasya Shikke Aliefia ^{1*}, Tuti Wediawati ²
Email: annatasyaashikee@gmail.com^{1*}, tutiwediawati@fisip.unmul.ac.id²
Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dimana kinerja karyawan ini menjadi satu hal yang penting, terutama bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan usaha dan pencapaian tujuan maksimal. Upaya yang dilakukan ialah dengan penerapan K3 secara benar dan menerapkan disiplin kerja. Tujuannya, untuk meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan pada lingkungan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan ialah karyawan PT Geoservices Bontang yang berjumlah 40 orang. Dengan jumlah populasi kurang dari 100 orang selanjutnya digunakanlah metode sampel jenuh, maka seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Dengan mengumpulkan data melalui observasi, kuesioner, wawancara, hingga dokumentasi, kemudian data diolah dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan dengan Kesehatan Kerja yang memiliki pengaruh paling dominan.

Kata Kunci: *keselamatan; kesehatan kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan, mengelola sumber daya manusia secara baik dan juga profesional merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan juga dapat menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan, 2019). Hal ini karena pertumbuhan organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial semata saja, namun juga melibatkan pengembangan karyawan sebagai aset yang berharga (Basuki, 2023).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi berperan dalam mengendalikan organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan. Kemudian, keberhasilan sebuah organisasi tentunya juga dipengaruhi oleh kinerja para karyawan perusahaan. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kuantitas dan juga kualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017). Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan tentunya efisien sehingga masalah-masalah yang terjadi di dalam sebuah perusahaan akan dapat teratasi dengan baik. Dengan begitu, tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Pada sektor pertambangan, dinamika operasional perusahaannya memiliki pekerjaan dengan resiko yang lebih tinggi yang harus dihadapi oleh para karyawan tambang. Salah satu karakteristik industri pertambangan ialah padat teknologi, padat

modal, dan memiliki resiko yang sangat tinggi dan salah satu resiko yang harus di hadapi yaitu resiko terjadinya kecelakaan kerja. Sehingga penting bagi karyawan untuk memahami Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) guna meminimalisir terjadinya kemungkinan kecelakaan kerja.

Perusahaan PT. Geoservices Bontang, Kalimantan Timur sendiri merupakan salah satu perusahaan kontraktor dari PT Indominco Mandiri yang berlokasi di *Bontang Coal Laboratory*. PT. Indominco sebagai induk dari kotraktor-kotraktor yang ada di *Bontang Coal Laboratory* mewajibkan setiap kontraktornya untuk menerapkan program K3 atau Kesehatan, Keselamatan, Kerja. Beberapa atribut yang terdapat di PT.Geoservices Bontang seperti lampu tambang, respirator, helm safety, sarung tangan safety serta kacamata safety, alat pemadam kebakaran, alat P3K dan juga rompi reflector.

Selain atribut keselamatan, kesehatan kerja PT. Geoservices Bontang juga memiliki program kesehatan, keselamatan kerja seperti pelatihan SMKP MINERBA, diklat basic fire and rescue, kemudian ada pelatihan Health Safety Enviroment (HSE), pengelolaan lingkungan serta kemudian ada safety audit.

Penerapan Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) tidak akan berjalan baik ketika para pekerjanya tidak disiplin dengan peraturan yang terdapat di perusahaan tersebut. Dari observasi awal penulis mendapati beberapa kecelakaan kerja yang diakibatkan karena beberapa karyawan tidak menunjukkan sikap disiplin oleh aturan yang telah dibuat perusahaan. Adapun hasil rincian observasi tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Kecelakaan Kerja K3 PT. Geoservices Bontang

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
1	2019	2	2 kecelakaan kerja ringan
2	2020	2	1 kecelakaan kerja ringan dan 1 kecelakaan kerja sedang
3	2021	1	1 kecelakaan kerja ringan
4	2022	2	2 kecelakaan kerja ringan
5	2023	1	1 kecelakaan kerja berat/fatality

Sumber: PT. Geoservices Bontang, Kalimantan Timur, 2023

Penyebab terjadinya kecelakaan kerja pada PT Geoservices Bontang rata-rata disebabkan oleh ketidaksadaran karyawan dalam mengikuti aturan dan bersikap disiplin, seperti melanggar peraturan penggunaan masker khusus dan sarung tangan saat bekerja. Melihat potensi bahaya yang ada maka sangat penting untuk menerapkan program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) serta selain itu juga sangat penting untuk para karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

Dengan melihat pentingnya kinerja karyawan dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), pelatihan kerja, dan disiplin kerja dalam memaksimalkan kinerja karyawan pada PT Geoservices Bontang. Berdasarkan penjabaran masalah yang ada kemudian peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Geoservices Bontang, Kalimantan Timur”**.

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, artinya dalam memperoleh temuan dilakukan dengan menggunakan analisis statistik. Didalam penelitian ini peneliti mengambil populasi total 40 orang karyawan dari PT. Geoservices Bontang, Kalimantan Timur. Jika dalam sebuah penelitian populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10% - 15% atau 20% - 25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2011:104).

Oleh karena itu, metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sehingga Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Geoservices Bontang, Kalimantan Timur yaitu sebanyak 40 orang karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Dimana hasil kuesioner selanjutnya diolah menggunakan SPSS untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa rata-rata responden yang merupakan karyawan PT Geoservices Bontang mayoritas berusia 36-45 tahun yaitu sebesar 33%. Adapun mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 90% dan didominasi oleh karyawan dengan masa kerja sebanyak 6-10 tahun (40%).

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana skala tersebut menghasilkan data yang mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari pada r table dan nilai positif maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 responden sehingga diperoleh nilai r table (0,312). Adapun hasil uji validitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Aspek	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kondisi Tempat Kerja	X1.1	0,778	0,312	Valid
	X1.2	0,843		Valid
	X1.3	0,806		Valid
Tindak Perbuatan	X1.4	0,804		Valid
	X1.5	0,665		Valid
Suasana Kejiwaan Karyawan	X1.6	0,601		Valid
	Kondisi Lingkungan Tempat Kerja	X2.1	0,481	0,312
X2.2		0,643	Valid	
X2.3		0,644	Valid	
Mental Psikologis	X2.4	0,701	Valid	
	X2.5	0,755	Valid	
Frekuensi Kehadiran	X3.1	0,657	0,312	Valid
	X3.2	0,637		Valid
Tingkat Kewaspadaan	X3.3	0,640		Valid
	X3.4	0,746		Valid
Ketaatan Pada Standart Kerja	X3.5	0,546		Valid
	X3.6	0,661		Valid
Kualitas	Y.1	0,808	0,312	Valid
	Y.2	0,786		Valid
Kuantitas	Y.3	0,821		Valid
	Y.4	0,671		Valid
Ketepatan Waktu	Y.5	0,573		Valid
	Y.6	0,765		Valid

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kinerja (Y1) diketahui seluruhnya memiliki nilai r -hitung > r -tabel (0,312), sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa adanya kesalahan dan karena itu akan menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang tersaji pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y

Variabel	Hasil Uji Reliabilitas
Keselamatan (X1)	0,844
Kesehatan Kerja (X2)	0,656
Disiplin Kerja (X3)	0,722
Kinerja Karyawan (Y)	0,835

Sumber: data diolah (2025)

Pada tabel 3 terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel X1, X2, X3, dan Y1 adalah reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun hasil uji regresi linier berganda penelitian ini ialah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	Keselamatan	0,399	0,120	0,408	3,321	0,002
2.	Kesehatan Kerja	0,437	0,195	0,276	2,239	0,031
3.	Disiplin Kerja	0,367	0,165	0,301	2,219	0,033
Konstanta		3,440	4,091		841	0,406

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan perhitungan pada table 4.13 diatas maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui bahwa nilai constant (β_0) sebesar 3,440, sedangkan nilai keselamatan kerja (β_1) sebesar 0,399, nilai lingkungan kerja (β_2) sebesar 0,437, dan nilai disiplin kerja (β_3) sebesar 0,367, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 3,440 + 0,399X_1 + 0,437X_2 + 0,367X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diperoleh sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,440, mengandung arti bahwa jika tidak ada keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) maka nilai konsisten kinerja (Y) adalah sebesar 3,440.
- Koefisien regresi X1 atau variabel keselamatan kerja sebesar 0,399, artinya setiap penambahan 1 nilai keselamatan kerja (X1), maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,399.
- Koefisien regresi X2 atau variabel kesehatan kerja sebesar 0,437, artinya setiap penambahan 1 nilai kesehatan kerja (X2), maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,437.

d. Koefisien regresi X_3 atau variabel disiplin kerja sebesar 0,367, artinya setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja (X_3), maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,367.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Semakin tinggi nilai R maka model regresi dapat digunakan sebagai alat bantu karena variasi total dapat menjelaskan variabel terikat. Berikut tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2014)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,754	0,568	0,532	2,405

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5 dan 6 di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,754 berada pada interval koefisien 0,600 – 0,799 yang berarti terjadi hubungan yang kuat antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilainya mendekati 1. Kemudian didapatkan koefisien determinasi (R -square) sebesar 0,568 yang artinya 56,8% proporsi perubahan variabel kinerja karyawan ditentukan oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja, sedangkan 43,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) hasil uji f (uji simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.453	3	91.151	15.765	0,000
	Residual	208.147	36	5.782		
	Total	481.600	39			

Sumber: data diolah (2025)

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ nilai $df_1 = k-1$ (3- 1) dan df_2 jumlah sampel – jumlah variabel keseluruhan (40-4=36). Maka hasil nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 3,26

Pengujian variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 15.765$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,26$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga

hipotesis pertama diterima artinya, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa berpengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji t

No.	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	Keselamatan	0,399	0,120	0,408	3,321	0,002
2.	Kesehatan Kerja	0,437	0,195	0,276	2,239	0,031
3.	Disiplin Kerja	0,367	0,165	0,301	2,219	0,033
Konstanta		3,440	4,091		841	0,406

Sumber: data diolah (2025)

Uji parsial dilakukan untuk melihat secara individual berpengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan = $df - k$ ($df =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel keseluruhan), ($df - k$) atau $45 - 3$ dengan signifikansi hasil Ttabel sebesar 1.688.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas hasil uji t pada tabel diatas maka dapat disimpulkan:

1. Keselamatan Kerja (X1)

Variabel keselamatan kerja (X1) memperoleh nilai Thitung sebesar 3,321 lebih besar dari Ttabel sebesar 1.688. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, karena dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kesehatan Kerja (X2)

Variabel kesehatan kerja (X2) memperoleh nilai Thitung sebesar 2,239 lebih besar dari Ttabel sebesar 1.688. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,031 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja (X3)

Variabel disiplin kerja (X3) memperoleh nilai Thitung sebesar 2,219 lebih besar dari Ttabel sebesar 1.688. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,033 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain variabel independent yang terdiri dari keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Bontang sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadratun Naima dan Muhammad Fikry (2023) yang menyebutkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdampak positif dan berpengaruh signifikan. Kemudian menurut Afrizal, et.al (2017) juga menyebutkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja berpengaruh serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa jika karyawan dapat mentaati serta disiplin terhadap peraturan keselamatan, kesehatan kerja yang ada di perusahaan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak mentaati atau tidak disiplin terhadap peraturan keselamatan, kesehatan kerja yang diterapkan perusahaan maka bisa terjadi hal-hal yang tidak diinginkan/kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan serta karyawan itu sendiri.

Pengaruh Keselamatan Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Analisa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Bontang. Dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t -tabel maka hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel dependen kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri, et.al (2021) yang menyebutkan bahwa keselamatan kerja berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Damayanti, et.al (2018) juga menyebutkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Analisa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Bontang. Dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t -tabel maka hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen Kesehatan Kerja (X_2) dan variabel dependen kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia, et.al (2017) yang menyebutkan bahwa kesehatan kerja berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Chusnul Khotimah (2018) juga menyebutkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Analisa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Bontang. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t -tabel maka hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen disiplin kerja (X_3) dan variabel dependen kinerja (Y). Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014).

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Erly Teguh dan Puspa Marlina (2019) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Prayogi, et.al (2019) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Dengan melihat hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Geoservices Bontang. Selain itu, variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara parsial dengan Kesehatan Kerja menjadi variabel paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices Bontang.

Menyadari akan pentingnya K3, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan K3 kepada karyawannya tidak hanya untuk beberapa karyawan saja tetapi seluruh karyawan di perusahaan untuk menghindari risiko kecelakaan kerja, kemudian perusahaan sebaiknya lebih memperketat lagi peraturan – peraturan dalam pemakaian alat – alat pelindung diri kemudian juga penting pula bagi perusahaan untuk melakukan sosialisasi betapa pentingnya menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) hal ini di lakukan tidak hanya untuk kebaikan perusahaan tetapi juga untuk kebaikan serta tentunya keselamatan kesehatan para karyawan yang ada di perusahaan. Selain itu aturan pemakaian jam kerja dan juga istirahat yang perlu di pekertat kemudian pentingnya melakukan gathering perusahaan agar hubungan antar sesama karyawan, karyawan dengan atasan dan atasan dengan karyawan terjalin dengan lebih baik lagi. Pada penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menambahkan variabel baru yang memiliki kaitan dengan K3.

Referensi

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media.
- Aprilliani, C., Fatma, F., Syaputri, D., Manalu, S. M. H., Sulistiyani, Handoko, L., Tanjung, R., Asrori, M. roy, Simangunsong, D. E., Kumala, C. M., Romas, A. N., Situmeang, L., & Firdaus. (2022). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)* (S. Afridon, ST, M (ed.); 1st ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Buntarto. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri* (cet 1). Pustaka Baru Press.
- Chotimah, C. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES BAGIAN WINDING DI NGANJUK*. 6(2016), 118–125.
- Dr. Wirawan, MSL, Sp.A., M.M., M. S. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Dwomoh, G., Owusu, E. E., & Addo, M. (2013). Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in the Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*, 1(12), 1–14.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurning, F. P., Al Wafi Lubis, M. Z., Hasibuan, N. R., & Adeliyani, M. (2021). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Tugas Dan Fungsi Kerja Di Upt Puskesmas Sering. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 706–710. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i5.30764>
- Haddad, H. (2017). Impact of Human Competencies on Caritas Jordan Employees Performance. *Journal of Resourse Development and Management*, 28, 1–8.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Irzal. (2016). *Dasar - dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Kencana.
- Ismail Nurdin, S. H. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial* (Lutfiah (ed.)). Media Shabat Cendekia.
- Janawati, & Arifin, J. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada laboratorium pengujian pt. adaro indonesia site ware km 67 dan kelanis km 0. *Jurnal Stia Tabalong*, 5(1), 15–25.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaynak, R., Tuygun Toklu, A., Elçi, M., & Toklu, I. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, 11, 146. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p146>
- Komalasari. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Perspektif, Pengembangan, dan Perencanaan”* (1st ed.). Widina Bhakti Persada.
- Kuncoro, R. dan E. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta.
- Kusmiyatun, S. D. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RESINDO , JAKARTA SELATAN*. 6(01), 741–753.
- Kuswano, W. S. (2019). *ERGONOMI DAN K3 (Cat ke 4)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia/Marwansyah*. Alfabeta.
- Mathis, R. L. and J. H. J. (2016). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Muhyadin, F. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nadratul Naima, M. F. A. (2023). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 7(1), 733–743.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Priyono. (2016). *The Influence of Competency and Motivation to Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as Moderating Variable (Study on Traffic Accident Investigators, Central Java Police Department)*.
- Ramon, Z. (2019). *Performance :Work Environment, Discipline And Work Stress Pt Escotama Handal Batam*. *Jurnal Equilibiria*, 1, 1–476.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, dan R. B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan*

Pengembangan - Keahlian (6th ed.). Salemba Empat.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (S. dan R. Damayanti (ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D* (2nd ed.). Alfabeta.

Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 952–962.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.

Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. ED 3* (3rd ed.). Rajawali Press.