

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Operation Pt Pelayaran Muara Kaltim Perkasa)

Lukman¹, Imam Nazarudin Latif², Rusmadi Wongso³

lukmanbaco@gmail.com^{1*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama pada industri berisiko tinggi seperti pelayaran. Pada PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa Samarinda, tingginya angka absensi karyawan terutama pada shift kerja berisiko tinggi mencerminkan tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), komitmen organisasi, dan disiplin kerja. K3 berfungsi untuk menjamin keselamatan fisik pekerja, sedangkan komitmen organisasi meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Disiplin kerja sebagai faktor internal memastikan karyawan mematuhi prosedur dan bekerja secara efisien. Ketiga unsur tersebut saling terkait dan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional divisi galangan kapal PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, sehingga besar sampel sama dengan jumlah populasi. Analisis data menggunakan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan operasional. Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening..

Kata Kunci: kesehatan dan keselamatan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja.

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

Pendahuluan

Karyawan memiliki peran yang cukup penting dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan, karena karyawan merupakan ujung tombak perusahaan. Kontribusi karyawan dalam suatu perusahaan, secara umum dapat dilihat melalui kinerja karyawan dalam kemajuan dan perkembangan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja karyawan dijadikan sebagai ukuran keberhasilan perusahaan pada kurun waktu tertentu dan dijadikan masukan bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya. Afandi (2021:32) mengemukakan penilaian kinerja adalah "suatu proses menentukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan". Adapun Anwar (2023:18) menyatakan pengertian kinerja yaitu "catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu".

Karyawan dalam pencapaian kinerja sesuai target perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dicapai. Banyak hal yang menghalangi seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan tersebut. Salah satunya adalah perilaku yang diterapkan karyawan pada saat bekerja, yang mana baik atau buruknya perilaku karyawan dalam bekerja dapat mendorong terbentuknya kinerja yang baik pada diri seorang karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan atau instansi.

Organisasi akan menempuh berbagai cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya, terdiri dari sejumlah faktor meliputi faktor internal dan faktor eksternal organisasi. Dilihat dari faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan komitmen organisasi. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja yang juga dapat dipengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan komitmen organisasi, sehingga disiplin kerja dapat menjadi variabel intervening yang berpengaruh terhadap kinerja. Sebuah instansi perlu memperhatikan program kesehatan dan keselamatan kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja karyawan karena ketiga aspek ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Memperhatikan ketiga aspek ini, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan harmonis, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memastikan lingkungan kerja yang aman dan meminimalkan risiko kecelakaan dan cedera, sehingga melindungi pekerja dan mengurangi biaya terkait. Keselamatan kerja dapat dipahami sebagai terhindarnya para pekerja dari kecelakaan pada saat melakukan pekerjaannya. Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi yang aman atau tidak terkena risiko dalam bekerja, dan terhindar dari kecelakaan seperti dalam bentuk fisik. Keselamatan kerja ini sangatlah penting dalam suatu perusahaan industri untuk melindungi tenaga kerja dari cedera saat bekerja, dalam penerapan keselamatan kerja perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana perlindungan keselamatan seperti rambu-rambu dalam bekerja yang mudah di baca dan mudah terlihat. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah hal yang harus diperhatikan perusahaan, program tersebut sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi tenaga kerja dan untuk meminimalisir kecelakaan dan cedera saat bekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diatur dalam undang-undang namun, masih kurang perusahaan yang sadar akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja K3 (Kaharudin et al., 2021).

Komitmen organisasional meningkatkan loyalitas dan keterikatan pekerja terhadap perusahaan, sehingga mereka lebih termotivasi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Komitmen organisasional adalah tingkat keterikatan dan loyalitas seorang Pekerja terhadap perusahaannya. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana Pekerja merasa dirinya sebagai bagian penting dari organisasi dan berusaha untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya komitmen organisasional dalam suatu perusahaan industri adalah untuk menciptakan stabilitas dan kontinuitas dalam tenaga kerja. Pekerja yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki

motivasi lebih besar untuk bekerja dengan baik, lebih sedikit absen, dan memiliki keinginan lebih kuat untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka panjang. Komitmen organisasional juga membantu dalam membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Perusahaan perlu mendorong komitmen organisasional dengan memperhatikan kesejahteraan Pekerja, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Komitmen organisasional yang kuat tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat ikatan antara Pekerja dan perusahaan, menghasilkan manfaat jangka panjang bagi kedua belah pihak (Hasibuan, 2021).

Komitmen organisasi menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, hal ini mengakibatkan beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan. Dengan adanya komitmen pada diri tenaga kerja maka tenaga kerja akan bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan. Untuk memberikan kontribusi yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya. Peningkatan komitmen organisasi tenaga kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat disiplin tenaga kerja, dengan adanya tingkat disiplin yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Penyebab utama dalam mengurangi niat tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan berasal dari komitmen mereka kepada organisasi, dan dari kedisiplinan tenaga kerja.

Disiplin kerja memastikan pekerja mematuhi aturan dan prosedur, bekerja efisien, dan meminimalkan kesalahan, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Disiplin kerja adalah kepatuhan pekerja terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja juga mencakup komitmen terhadap tanggung jawab dan tugas yang diberikan, serta ketaatan terhadap waktu kerja yang telah ditentukan. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu perusahaan industri adalah untuk memastikan efisiensi dan produktivitas yang optimal. Pekerja yang disiplin cenderung bekerja dengan lebih teratur, tidak menyia-nyiakan waktu, dan lebih fokus pada pekerjaannya. Selain itu, disiplin kerja juga dapat mengurangi risiko kesalahan dan kecelakaan kerja, karena pekerja lebih mengikuti prosedur yang ada. Oleh karena itu, perusahaan perlu menegakkan disiplin kerja dengan menyediakan aturan yang jelas dan pelatihan yang memadai bagi para pekerja. Disiplin kerja tidak hanya menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang tetapi juga meningkatkan kinerja individu dan tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif (Wibowo, 2022).

Disiplin kerja juga menjadi perhatian utama, terutama jika tingkat ketidakhadiran tetap tinggi. Mungkin diperlukan pendekatan yang lebih proaktif untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran tenaga kerja tentang pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas mereka, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang memerlukan tingkat kewaspadaan tinggi.

PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa Samarinda didirikan pada tahun 1980 dan bergerak di sektor perkapalan. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan pelayaran yang mencakup Freight Charter (pelayaran per tunggal) atau Long-term Charter (pelayaran jangka panjang) dengan durasi minimum 3 bulan. Perusahaan PT Pelayaran Muara Kalimantan Timur Perkasa memiliki jangkauan layanan yang luas. Mereka menyediakan transportasi laut komersial di wilayah kepulauan Indonesia dan negara-negara ASEAN seperti Singapura, Vietnam, Filipina, Thailand, Malaysia, dan Brunei.

PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa merupakan perusahaan pelayaran yang menyediakan berbagai layanan utama seperti freight charter, long-term charter,

penyewaan kapal tunda, serta terlibat dalam proyek-proyek lepas pantai seperti operasi sumur minyak dan eksplorasi. Keberagaman layanan ini menjadi pilar utama dalam menyokong kinerja operasional dan keuangan perusahaan. Namun, kontribusi terhadap penghasilan perusahaan tidak merata dari seluruh layanan tersebut. Layanan proyek lepas pantai, seperti operasi dan eksplorasi sumur minyak, diketahui memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan karena sifatnya yang padat modal, berisiko tinggi, dan berdurasi panjang, yang biasanya dikontrak oleh perusahaan-perusahaan energi besar dengan nilai proyek besar.

Selain itu, layanan penyewaan kapal tunda juga menunjukkan tingkat utilisasi tinggi karena mendukung kegiatan pelabuhan dan logistik di berbagai wilayah Indonesia dan negara ASEAN. Sebaliknya, layanan charter reguler bersifat fluktuatif tergantung musim dan permintaan pasar. Oleh karena itu, perusahaan sangat bergantung pada keberhasilan proyek-proyek besar di sektor energi laut untuk menopang pendapatan tetap dan keberlanjutan operasional. Tantangan muncul dalam bentuk risiko kerja tinggi dan tekanan operasional yang memerlukan perhatian besar terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Fenomena ini menguatkan relevansi penelitian terkait pengaruh K3 dan komitmen organisasi terhadap kinerja, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Tingginya tingkat absensi, khususnya pada shift kerja risiko tinggi, menunjukkan pentingnya penguatan disiplin dan peningkatan kenyamanan kerja agar karyawan tetap produktif, sehat, dan berkomitmen terhadap organisasi, terutama dalam layanan bernilai tinggi yang paling mendukung performa keuangan perusahaan.

Selain itu, PT Pelayaran Muara Kalimantan Timur Perkasa juga terlibat dalam pengoperasian dan pengelolaan kapal pendaratan. Mereka juga menyediakan jasa penyewaan kapal tunda untuk keperluan transportasi laut. Perusahaan ini juga terlibat dalam proyek-proyek lepas pantai, termasuk operasi sumur minyak, layanan ladang minyak, dan kegiatan eksplorasi. Salah satu fokus perusahaan adalah memberikan pengiriman kargo yang efisien kepada pelanggan mereka. Dengan berbagai layanan yang mereka tawarkan, PT Pelayaran Muara Kalimantan Timur Perkasa berkomitmen untuk memenuhi beragam kebutuhan pelanggan mereka di sektor perkapalan.

Semakin disiplin seseorang dalam bekerja, semakin mereka berkomitmen kepada organisasi, namun permasalahan yang terjadi dalam PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa Samarinda adalah tenaga kerja masih memiliki komitmen yang kurang disiplin dilihat dari tenaga kerja yang absen dalam bekerja, masih memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dikarenakan kondisi dalam lingkungan kerja tenaga kerja memang rentan dengan penyakit, seperti debu dan alat-alat kimia yang digunakan dalam proses industri, salah satu penyebab dari kurangnya komitmen tenaga kerja adalah tidak nyaman dan tidak menerapkan disiplin yang baik tempat mereka bekerja, sering kali mereka merasa takut dan was-was dalam melaksanakan pekerjaannya, mengingat dalam pelaksanaannya menggunakan peralatan yang modern dan memiliki risiko yang sangat tinggi.

Shift kerja Operator Di PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa Samarinda terbagi menjadi 3 shift, untuk jumlah absensi tertinggi ada di shift 3 yaitu jam 14.00 – 22.00, pada jam tersebut adalah jam dimana risiko kerja meningkat dikarenakan efek kelelahan. Hal ini menunjukkan organisasi harus memperhatikan faktor-faktor seperti kondisi kerja, kehidupan pribadi, kualitas supervise, jaminan kerja dan kebijakan organisasi, maka PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa Samarinda harus memberi jaminan dan kebijakan terhadap tenaga kerja seperti halnya penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Tujuannya adalah agar tenaga kerja akan merasa aman dan terlindungi sehingga akan berdampak

baik pada Disiplin Kerja dan meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Tingginya tingkat ketidakhadiran pada shift tertentu, khususnya pada shift 3 dari jam 14.00 – 22.00, dapat dianggap sebagai indikator potensial terhadap risiko kecelakaan dan kurangnya kenyamanan bagi tenaga kerja. Kondisi kerja di industri pelayaran, dengan segala variabilitas cuaca dan tekanan waktu, memperkuat perlunya implementasi program K3 yang efektif. Pelatihan, pengadaan perlengkapan pelindung, dan perhatian terhadap faktor-faktor lingkungan kerja yang berisiko dapat menjadi solusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja.

Bedasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa)”.

Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Sutrisno (2024:15) menyatakan pengertian kinerja merupakan “hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Sunyoto (2021:26) mengemukakan pengertian dari kinerja yakni “sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang”. Sofyandi (2021:18) menyatakan pengertian kinerja yaitu “catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu”.

Aguinis (2022:31) menjelaskan pengertian kinerja yakni “mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Rivai & Sagala (2023:47) mengemukakan pengertian kinerja merupakan “perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya”.

Kinerja dapat juga diartikan sebagai penyelarasan output dengan input, output dengan proses dan adanya feedback dari penyelarasan tersebut. Input dapat berupa kompetensi, disiplin, motivasi, visi dan misi sedangkan proses dapat berupa keteladanan pemimpin, aturan organisasi yang mendukung tujuan organisasi dan output dapat berupa hasil kerja, pencapaian sasaran baik dalam dimensi waktu, kuantitas maupun kualitas

2.2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya untuk melindungi tenaga kerja, peralatan, dan lingkungan kerja dari potensi bahaya yang dapat terjadi selama proses kerja, sehingga tercipta kondisi kerja yang aman dan sehat. K3 bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan kerusakan pada fasilitas atau peralatan yang dapat mengganggu kelancaran operasional serta merugikan pihak terkait, baik perusahaan, pekerja, maupun masyarakat.

Menurut Widodo (2020:234), pengertian "Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek". Menurut Rivai dan Sagala (2023:792), pengertian "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan".

Berdasarkan uraian tersebut, maka Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram bagi karyawan.

2.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu tingkat kedekatan emosional, psikologis, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen ini tercermin dalam kesetiaan, rasa tanggung jawab, dan dorongan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Yusuf & Syarif (2021:25) pengertian "komitmen organisasional adalah salah satu topic yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia". Menurut Mardiyana et al. (2021:103) pengertian "komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut".

Berdasarkan dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, atau kebiasaan karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau tempat kerja. Disiplin kerja mencakup bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang ada. Disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat diandalkan dalam menjalankan pekerjaan dan memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi.

Hasibuan (2021:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sutrisno (2024:87) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku".

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu ketepatan waktu datang ke tempat kerja, yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap jadwal masuk dan menghormati waktu yang ditetapkan. Ketepatan jam pulang, menunjukkan kedisiplinan pegawai dalam meninggalkan tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan tanpa memperpanjang waktu kerja secara tidak perlu. Kepatuhan terhadap peraturan, yang menggambarkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori, bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian berpusat di Operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa, Samarinda. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan bagian galangan kapal di PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa yang berjumlah 51 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan sesuai dengan kriteria minimal sampel untuk PLS-SEM, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel melalui metode sampling jenuh (sensus).

Untuk mengumpulkan data primer, penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup dengan skala pengukuran Likert 5 poin, yang dirancang untuk mengukur indikator dari variabel Kinerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja. Penyebaran kuesioner akan dilakukan secara langsung atau daring dengan penjelasan yang transparan mengenai tujuan penelitian. Sementara itu, data sekunder akan diperoleh dari dokumen internal perusahaan jika relevan, guna mendukung gambaran umum subjek penelitian.

Analisis data akan dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Proses analisis PLS-SEM akan dimulai dengan uji model pengukuran (outer model) untuk mengevaluasi validitas (konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas (komposit dan Cronbach's Alpha) indikator. Selanjutnya, uji model struktural (inner model) akan dilakukan untuk menguji koefisien jalur, R^2 , dan Q^2

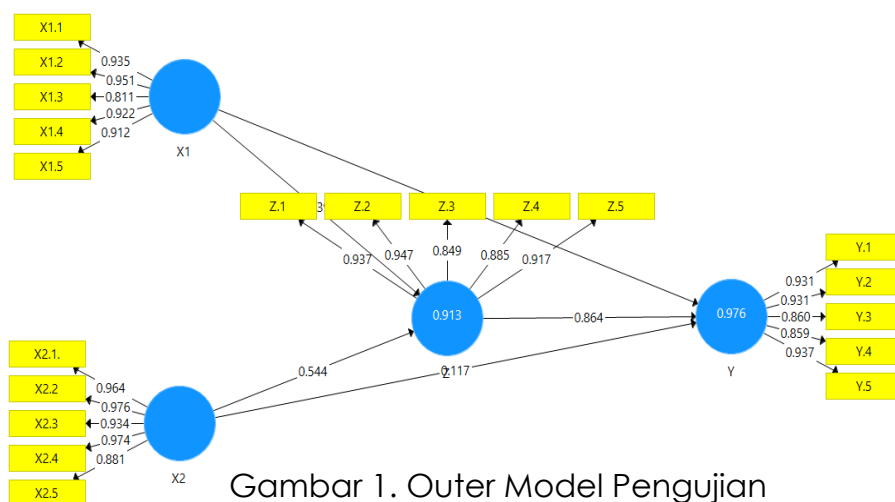
Hasil dan Pembahasan

4.1 Penyertaan TUHAN

1. Analisis Model

Analisis model dilakukan melalui evaluasi outer model dan inner model, yang dijelaskan berikut ini :

a. Pengujian Outer Model



Gambar 1. merupakan hasil outer model pengujian setelah semua indikator pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja memiliki nilai outer loading model $> 0,7$.

Tabel 1. Hasil Pengujian Composite Reliability, AVE, Cronbach Alpha

	Composite Reliability	AVE)	Cronbach Alpha
X1	0,959	0,824	0,946
X2	0,977	0,896	0,971
Y	0,957	0,818	0,944
Z	0,959	0,824	0,946

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan dari tabel 1 didapatkan nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0.6 yang artinya keseluruhan variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi. Pada validitas konvergen terlihat nilai AVE seluruh konstruk adalah lebih dari 0,5. Dengan demikian, nilai AVE tersebut telah memenuhi rule of thumb yang digunakan untuk menguji validitas konvergen. Nilai dari masing-masing variabel penelitian > 0.7 . Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan Cronbach Alpha sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Pengujian Inner Model

Tabel 2. Hasil Pengujian R Square (R2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,976	0,974
Disiplin Kerja (Z)	0,913	0,909

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2. nilai R2 disiplin kerja adalah 0,913 dan nilai R2 kinerja adalah 0,976. Ini menjelaskan bahwa konstruk disiplin kerja dapat dijelaskan 91,3% melalui konstruk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 8,7% dijelaskan melalui variabel lain di luar model. Konstruk kinerja dapat dijelaskan 97,6% melalui konstruk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 2,4% dijelaskan melalui variabel lain di luar model. Hal ini membuktikan bahwa model prediksi telah tepat untuk menjelaskan tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan GOF sebesar 0.99. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural tanpa variabel moderasi maupun dengan variabel moderasi adalah fit, karena nilai GOF lebih dari 0.90. Model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Artinya, nilai Q2 yang terbentuk memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik karena nilainya di atas 90%.

2. Pembuktian Hipotesis

Tabel 3. Nilai Koefisien Jalur dan Nilai T Statistik

Variabel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
X1 → Y	0,795	0,000	0,000
X2 → Y	0,024	0,000	0,000
X1 → Z	0,000	-	-
X2 → Z	0,000	-	-
Z → Y	0,000	-	-

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2025

Tabel 4. Nilai T Statistik

Variabel	T Statistic	Hipotesis
$X1 \rightarrow Y$	0,260	Ditolak
$X2 \rightarrow Y$	2,257	Diterima
$X1 \rightarrow Z$	4,436	Diterima
$X2 \rightarrow Z$	5,685	Diterima
$Z \rightarrow Y$	11,829	Diterima
$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	4,296	Diterima
$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	5,006	Diterima

Sumber: Data yang diolah, Tahun 2025

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa sebesar $0,795 > 0,05$ dan nilai t statistik sebesar $0,260$ maka t statistik $< 1,96$ yang berarti hipotesis ditolak artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa. Hal ini dikarenakan meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas dan prosedur K3, sebagian besar karyawan tidak menganggap K3 sebagai faktor utama yang memengaruhi pencapaian target kerja. Banyak dari mereka lebih dipengaruhi oleh faktor seperti beban kerja, motivasi, serta insentif atau kompensasi yang diterima. Selain itu, adaptasi terhadap lingkungan kerja berisiko tinggi di sektor pelayaran dan galangan membuat sebagian karyawan menganggap bahaya sebagai bagian yang "biasa" dalam pekerjaan mereka, sehingga mengurangi perhatian terhadap aspek K3 dalam mempengaruhi produktivitas (Widodo, 2023; Aprilliani et al., 2022).

Hasil ini sesuai dengan pandangan Armstrong (2021) yang menyatakan bahwa efektivitas K3 dalam mendorong kinerja sangat bergantung pada persepsi subjektif karyawan terhadap risiko kerja dan nilai yang mereka berikan terhadap keselamatan. Jika persepsi terhadap risiko rendah atau pelaksanaan K3 dianggap formalitas semata, maka dampaknya terhadap peningkatan kinerja akan kecil atau tidak signifikan. Dalam kasus ini, peran manajemen untuk menjadikan budaya K3 sebagai bagian dari sistem nilai organisasi belum optimal sehingga tidak terinternalisasi secara menyeluruh oleh karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar dan Hamdani (2022), yang menunjukkan bahwa K3 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di sektor tertentu apabila tidak didukung oleh kedisiplinan dan komitmen organisasi. Demikian pula, Malik dan Rahim (2023) dalam penelitiannya pada industri pelayaran menyebutkan bahwa pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan seringkali dimediasi oleh variabel lain seperti disiplin atau kepuasan kerja. Artinya, implementasi K3 saja tidak cukup tanpa dibarengi kontrol manajerial dan sistem evaluasi yang kuat.

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek tersebut, maka dapat dipahami bahwa di lingkungan kerja seperti PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa, keberadaan program K3 perlu dikembangkan lebih lanjut agar tidak hanya bersifat administratif tetapi benar-benar mendorong perubahan perilaku dan kinerja karyawan. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah mengintegrasikan K3 dalam sistem penilaian kinerja atau reward system perusahaan (Wibowo, 2022; Daniels, 2021). Dengan begitu, kesadaran akan pentingnya keselamatan dapat meningkat dan berdampak positif pada produktivitas.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa sebesar $0,024 < 0,05$ dan nilai t statistik sebesar 2,257 maka t statistik $> 1,96$ yang berarti hipotesis diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan baik dalam bentuk loyalitas terhadap perusahaan, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, maupun keterlibatan emosional terhadap tujuan organisasi semakin tinggi pula kontribusi karyawan dalam pencapaian kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja dengan semangat, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, dan bersedia memberikan usaha ekstra untuk mendukung pencapaian target perusahaan (Robbins & Judge, 2022; Sopiah, 2021).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Aguinis (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu indikator utama yang memengaruhi kinerja kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut seperti sektor operasional pelayaran. Menurut Armstrong (2021), ketika karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi, mereka akan menunjukkan tingkat kepedulian yang lebih tinggi terhadap kualitas kerja dan hasil akhir pekerjaan. Dalam konteks PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa, hal ini sangat relevan karena operasional pelayaran memerlukan dedikasi dan kesigapan kerja tinggi dari para karyawannya. Penelitian terdahulu oleh Mardiyana, Haryono, dan Nugroho (2021) mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam menciptakan kinerja tinggi di sektor pelayanan publik dan industri. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Fatima dan Khan (2023), yang meneliti sektor maritim dan menemukan bahwa komitmen terhadap nilai-nilai organisasi memperkuat kepatuhan terhadap prosedur operasional dan meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, Siregar dan Hamdani (2022) dalam studinya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat disiplin dan kerja sama antar karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap disiplin kerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap disiplin kerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t statistik sebesar 4,436 maka t statistik $> 1,96$ yang berarti hipotesis diterima artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan K3 di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan. Dalam konteks operasional pelayaran yang penuh risiko, sistem K3 yang terstruktur tidak hanya melindungi keselamatan fisik, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pembentukan perilaku kerja yang disiplin dan taat prosedur (Widodo, 2023; Aprilliani et al., 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Armstrong (2021), yang menyatakan bahwa sistem keselamatan kerja yang baik merupakan bagian integral dari manajemen perilaku kerja, termasuk dalam membentuk disiplin. Lebih lanjut, Fatima dan Khan (2023) menyebutkan bahwa dalam industri maritim, penerapan keselamatan kerja yang konsisten secara langsung membentuk budaya disiplin, karena keselamatan dan disiplin merupakan dua komponen yang saling berkaitan erat dalam mencegah kecelakaan kerja. Pandangan serupa juga disampaikan oleh Daniels (2021), yang menjelaskan bahwa K3 bukan hanya alat perlindungan fisik, melainkan juga sistem penguatan perilaku karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap dan Dewi (2024) dalam konteks industri maritim juga mendukung temuan ini, di mana K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan disiplin kerja, bahkan menjadi variabel pendukung yang menentukan keberhasilan organisasi. Penelitian oleh Prasetyo dan Widodo (2024) lebih lanjut menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor internal karyawan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sistem keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan. Dalam hal ini, PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa telah membuktikan bahwa pelaksanaan K3 yang baik mampu memperkuat kedisiplinan operasional secara menyeluruh.

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t statistik sebesar 5,685 maka t statistik $> 1,96$ yang berarti hipotesis diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, keyakinan terhadap nilai-nilai perusahaan, serta keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih tertib, patuh terhadap aturan, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Di lingkungan kerja operasional pelayaran yang menuntut presisi dan ketepatan prosedur, komitmen organisasi menjadi dasar penting dalam membentuk kedisiplinan karyawan (Sinuraya, 2022; Wulandari & Susanto, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Armstrong (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor psikologis utama yang memengaruhi kedisiplinan karyawan. Komitmen menciptakan motivasi intrinsik untuk bekerja sesuai aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Rivai dan Sagala (2023) menekankan bahwa komitmen organisasi dapat membentuk loyalitas dan integritas kerja yang tinggi, yang kemudian termanifestasi dalam perilaku disiplin seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap instruksi kerja, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar dan Hamdani (2022) memperkuat temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di berbagai sektor industri, termasuk sektor pelayaran. Penelitian lain oleh Singh dan Kumar (2025) juga menunjukkan bahwa dalam industri berisiko tinggi, seperti maritim, komitmen organisasi merupakan prediktor kuat bagi terbentuknya perilaku disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil membangun loyalitas dan rasa kepemilikan di antara karyawannya akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t statistik sebesar 11,829 maka t statistik $> 1,96$ yang berarti hipotesis diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa. Disiplin kerja yang tinggi tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks pekerjaan operasional di sektor pelayaran, dimana keselamatan dan ketepatan waktu menjadi faktor krusial, disiplin kerja menjadi elemen penting yang mendorong kinerja optimal. Karyawan yang disiplin mampu menjaga konsistensi kerja dan mengurangi kesalahan operasional, sehingga berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi kerja (Sofyandi, 2021; Supardi, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan indikator kinerja non-teknis yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin tidak hanya berperan dalam menjaga keteraturan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap keandalan dan konsistensi dalam penyelesaian tugas. Selanjutnya, Armstrong (2021) menekankan bahwa kinerja tinggi dapat dicapai bila individu memiliki kesadaran dan komitmen untuk bekerja secara tertib dan sesuai aturan, yang merupakan inti dari disiplin kerja.

Didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Prasetyo dan Widodo (2024), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk sektor transportasi dan logistik. Penelitian oleh Malik dan Rahim (2023) juga menyimpulkan bahwa disiplin

kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara faktor organisasi seperti keselamatan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun sistem keselamatan atau lingkungan kerja sudah optimal, tanpa disiplin dari individu, kinerja tetap tidak akan maksimal.

6. Pengaruh tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t statistik sebesar 4,296 maka t statistik $> 1,96$ yang berarti hipotesis diterima artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa. Artinya, penerapan K3 yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang aman, bebas dari potensi bahaya, dan didukung fasilitas kesehatan kerja yang memadai menciptakan rasa nyaman dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga menumbuhkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas (Widodo, 2023; Fatima & Khan, 2023).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2022), yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja termasuk K3 dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan, seperti disiplin, yang selanjutnya memengaruhi kinerja. Dalam perspektif teori perilaku organisasi, keselamatan kerja menciptakan persepsi positif terhadap tempat kerja, yang memunculkan tanggung jawab dan keteraturan perilaku kerja (Robbins & Judge, 2022). Dengan demikian, K3 memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk tumbuhnya kedisiplinan dan produktivitas.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Prasetyo dan Widodo (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel intervening yang memediasi hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh Malik dan Rahim (2023), yang menyimpulkan bahwa penerapan sistem K3 yang kuat meningkatkan kedisiplinan pegawai, dan kedisiplinan tersebut menjadi jembatan yang signifikan dalam mendorong performa kerja yang tinggi. Studi-studi ini menunjukkan bahwa K3 tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memiliki efek tidak langsung yang diperkuat melalui perbaikan aspek perilaku kerja seperti disiplin.

7. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai

variabel intervening pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t statistik sebesar 5,006 maka t statistik $> 1,96$ yang berarti hipotesis diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi terhadap tujuan bersama, kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, serta konsistensi dalam menjalankan nilai dan budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Komitmen organisasi yang kuat mampu menumbuhkan sikap tanggung jawab, loyalitas, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan, yang merupakan bentuk nyata dari disiplin kerja (Luthans, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor penting terhadap sikap dan perilaku kerja seperti disiplin, loyalitas, serta motivasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu. Komitmen afektif, normatif, dan continuance membentuk dasar psikologis yang mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Disiplin kerja dalam hal ini menjadi manifestasi nyata dari komitmen yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nugroho dan Sari (2023), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian lainnya oleh Latifah dan Hakim (2022) juga menyimpulkan bahwa kedisiplinan terbentuk dari kuatnya komitmen organisasi dan menjadi faktor penting dalam menjembatani hubungan antara komitmen tersebut dengan kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya membangun komitmen organisasi untuk menciptakan perilaku kerja yang tertib dan konsisten.

Kesimpulan

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.
6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.

7. Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa.

Referensi :

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afriza, Aidila. 2021. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu
- Aguinis, H. (2022). *Performance Management* (5th ed.). New York: Oxford University Press.
- Amir, Baso. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dengan Stres Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Hasanuddin*. Tesis Magister Keuangan Daerah Universitas Hasanuddin.
- Anwar, P. (2023). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Aprilliani, D., Siregar, H., & Suharyanto. (2022). *Keselamatan dan kesehatan kerja dalam perspektif ILO*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (6th ed.). London: Kogan Page.
- Avkiran, N. K., & Ringle, C. M. (Eds.). (2021). *Partial least squares structural equation modeling: Recent advances in banking and finance*. Cham: Springer.
- Bacal, R. (2021). *Perfect Phrases for Performance Reviews* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Bandur, A. (2022). *Penelitian kuantitatif: Metodologi, desain, dan analisis data dengan SPSS, AMOS, Nvivo*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2023). *Applied Psychology in Talent Management* (9th ed.). New York: SAGE Publications.
- Chen, H., & Yu, J. (2022). Workplace safety and organizational commitment: Their combined effect on performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 88–102.
- Daniels, A. C. (2021). *Performance Management: Changing Behavior that Drives Organizational Effectiveness* (5th ed.). Atlanta: Performance Management Publications.
- David, F. R. (2022). *Manajemen strategis: Konsep* (12 ed.). Salemba Empat.
- Fatima, N., & Khan, M. (2023). Safety culture, organizational commitment, and employee performance: Evidence from maritime sector. *International Journal of Maritime Affairs*, 9(3), 101–117.
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (Edisi ke-3). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2022). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3 untuk penelitian empiris* (Edisi ke-3). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grote, D. (2021). *How to Be Good at Performance Appraisals: Simple, Effective, Done Right*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Gultom, F., dkk. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Harahap, I., & Dewi, S. (2024). Pengaruh K3 dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervening pada industri maritim. *Jurnal Teknik Industri*, 21(1), 59–72.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismi, Julaili. 2021. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Kellerman, B. (2022). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Khatimah, A Khusnul. 2021. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sermani Steel Makassar*. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Larosa, Yoel Melsaro. 2020. *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PEMBNAS*. Tesis Universitas HKBP Nommensen Medan
- Lestari, M. R. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 200–215.
- Malik, S., & Rahim, R. (2023). The mediating role of discipline in the relationship between occupational safety and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 112–127.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiyana, A., Haryono, S., & Nugroho, R. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21(1), 102–112.
- Martono, N., & Isnania, R. (2021). *Metode penelitian kuantitatif* (Edisi revisi 3). Jakarta: Rajawali Pers
- Nurjannah, Anggita. 2021. *Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabang Medan*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Prasetyo, A., & Widodo, T. (2024). Disiplin kerja sebagai mediator antara keselamatan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 29(1), 34–46.

- Pulakos, E. D., & Hanson, R. M. (2023). *The Evolution of Performance Management: From Appraisal to Continuous Conversations*. New York: Routledge.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saputro, Danang. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Singh, R., & Kumar, A. (2025). A structural equation model of safety practices, organizational commitment, discipline, and performance. *Safety Science*, 170, 106245.
- Sinuraya, T. (2022). *Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil*. Jurnal Administrasi Publik, 15(2), 70–78.
- Siregar, A., & Hamdani. (2022). The effect of occupational safety, organizational commitment, and work discipline on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45–59.
- Soewito, Djoko Setyadi Mangku. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Aplikasinya dalam Penelitian Ilmiah*. Kalimantan Timur : RV Pustaka Horizon.
- Sofyandi, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2021). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Andi Offset.
- Stone, R. J. (2023). *Managing Human Resources* (10th ed.). South Melbourne: Cengage Learning.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2021). *Teori, Kuesioner & Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supardi. (2022). *Kinerja dan Produktivitas Pegawai dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wang, Y., & Zhang, L. (2023). Organizational commitment and job discipline as predictors of performance in high-risk industries. *Journal of Safety Research*, 85, 102521.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, J. (2023). *Keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wulandari, E., & Susanto, A. (2022). Komitmen organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(2), 143–158.
- Yusuf, M., & Syarif, F. (2021). *Perilaku organisasi: Teori dan aplikasinya dalam dunia kerja*. Deepublish.