

## KINERJA KARYAWAN PT. PAS: PERAN DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN SERTA KESEHATAN KERJA (K3)

**Ririn Uke Saraswati<sup>1\*</sup>, Sri Winda Hardiyanti Damanik<sup>2</sup>, Muhamad Iqbal Fauzi<sup>3</sup>, Asep Yayat Hidayat<sup>4</sup>**

<sup>1-2</sup>Dosen Tetap, <sup>3-4</sup>Mahasiswa, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekadharma Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [ririnukesaras@gmail.com](mailto:ririnukesaras@gmail.com)

### ABSTRAK

*Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. PT. PAS mengalami penurunan pencapaian target Sertifikat Kalibrasi pada tahun 2024, yang menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian melibatkan 38 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$ -hitung  $4,449 > t$ -tabel  $2,032$ ;  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ ). K3 juga berpengaruh positif dan signifikan ( $t$ -hitung  $4,932 > t$ -tabel  $2,032$ ;  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F$ -hitung  $320,467 > F$ -tabel  $3,28$ ;  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ ). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 94,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini merekomendasikan penguatan disiplin kerja melalui monitoring dan evaluasi yang konsisten, serta peningkatan penerapan K3 dengan memberikan pelatihan rutin dan memastikan penggunaan alat pelindung diri secara tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.*

**Keywords:** Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, baik dalam sektor manufaktur maupun jasa (Moko et al., 2021). Dalam organisasi jasa, kualitas kinerja tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga ketepatan proses, keandalan layanan, serta kesesuaian terhadap standar operasional. Menurut (Mangkunegara, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan berdampak pada efektivitas organisasi, peningkatan daya saing, dan keberlanjutan usaha. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat menghambat pencapaian target dan mempengaruhi reputasi perusahaan (Saraswati et al., 2025).

Dalam industri jasa kalibrasi, kinerja karyawan sangat menentukan akurasi, kredibilitas, dan kesesuaian hasil kalibrasi dengan standar nasional maupun

internasional. Kesalahan pada proses kalibrasi tidak hanya berdampak pada kualitas produk atau alat pelanggan, tetapi juga berpotensi menyebabkan kerugian finansial dan risiko keselamatan(Gisella, 2025). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek kritis yang perlu dikontrol dan ditingkatkan. PT PAS sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kalibrasi menghadapi tantangan signifikan pada tahun 2024. Data internal menunjukkan bahwa target Sertifikat Kalibrasi, yaitu 4.000 sertifikat per semester, tidak tercapai. Realisasi hanya mencapai 3.000 (75%) pada semester pertama dan semakin turun menjadi 2.500 (62,5%) pada semester kedua. Tren penurunan produktivitas ini menunjukkan adanya masalah struktural pada operasional perusahaan, berkaitan dengan perilaku kerja, pengelolaan SDM, serta pengawasan operasional.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi penurunan kinerja tersebut

adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan perilaku kepatuhan terhadap aturan, norma, dan prosedur organisasi (Sutrisno, 2019). Indikator disiplin meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab, kepatuhan terhadap instruksi, serta konsistensi bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Disiplin yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, ketidakefisienan aktivitas operasional, dan menurunnya koordinasi antar pegawai (Wiranawata, 2024). Berdasarkan data absensi PT PAS, tingkat keterlambatan meningkat tiga bulan berturut-turut yaitu Oktober (10 kasus), November (13 kasus), dan Desember (12 kasus). Selain itu, ditemukan pelanggaran berupa kelalaian tidak melakukan absensi fingerprint dan waktu istirahat yang melebihi batas. Fenomena ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan belum optimal dan membutuhkan perhatian manajerial yang serius.

Selain disiplin, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 adalah serangkaian upaya untuk menjamin dan melindungi tenaga kerja dari kecelakaan, penyakit, dan potensi bahaya yang muncul dari aktivitas kerja (Darmayani et al., 2023). Penerapan K3 yang efektif mencakup penggunaan alat pelindung diri (APD), penilaian risiko kerja, pengawasan prosedur keselamatan, dan pelatihan keselamatan yang rutin. K3 yang baik akan mendorong rasa aman, kenyamanan, serta motivasi karyawan (Wibowo, 2024). Sebaliknya, penerapan K3 yang lemah dapat menimbulkan risiko kecelakaan, cedera, bahkan menghambat operasi teknis. Pada PT Pananjung Anugrah Solution, jumlah kecelakaan kerja meningkat setiap bulan: Oktober (4 kasus), November (6 kasus), dan Desember (7 kasus). Sebagian besar kecelakaan tergolong ringan, tetapi peningkatan frekuensi menjadi sinyal bahwa pengawasan dan implementasi K3 tidak dilaksanakan secara optimal.

Untuk menggambarkan fenomena secara jelas, berikut ringkasan permasalahan yang ditemukan:

**Tabel 1.** Ringkasan Permasalahan

No Variabel	Permasalahan	Data/Fakta Pendukung	Implikasi terhadap Kinerja
1 Kinerja Karyawan	Target Kalibrasi tidak tercapai	Sertifikat Realisasi 2024 turun dari 75% menjadi 62,5%	Menurunkan produktivitas dan efektivitas operasional
2 Disiplin Kerja	Keterlambatan dan pelanggaran aturan meningkat	Keterlambatan: 10 → 13 → 12; pelanggaran absensi & istirahat	Menghambat proses kerja & layanan
3 K3	Kecelakaan kerja meningkat	Kecelakaan: 4 → 6 → 7; APD tidak digunakan	Menurunkan fokus kerja, menambah downtime
4 Kepatuhan SOP	Prosedur kerja tidak dijalankan konsisten	Pelanggaran jam istirahat & APD	Menurunkan kualitas & akurasi kalibrasi
5 Lingkungan Kerja	Pengawasan K3 lemah	Kecelakaan setiap bulan meningkat	Menurunkan keamanan dan meningkatkan risiko kerja

Sumber: Data Internal, 2024

Permasalahan ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan konsep teoretis ketiga variabel penelitian. Kinerja karyawan, menurut (Susita & Busharmadi, 2024) merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Disiplin kerja, menurut (Irawan et al., 2024) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kinerja mencerminkan kualitas dari hasil kerja seseorang maupun volume output hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan selama menjalankan tugas sesuai dengan wewenang yang dimiliki. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas *output*, tingkat kepuasan pelanggan, kemampuan beradaptasi, disiplin, dan kolaborasi dengan tim (Sedarmayanti, 2020).

Sementara itu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut (Wibowo, 2024) merupakan upaya sistematis untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan sehat demi keberlanjutan proses kerja. Indikator K3 meliputi jumlah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, pelatihan K3, penggunaan alat pelindung diri (APD), audit K3, kepuasan karyawan terhadap K3, dan tindakan perbaikan dan pencegahan.

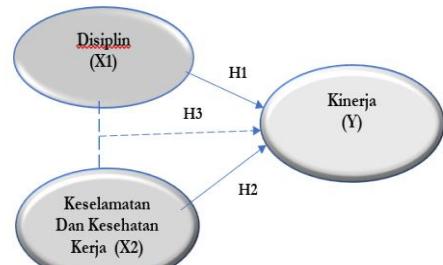
Namun, temuan empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja masih menunjukkan inkonsistensi. (Nurhayati et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi penelitian berbeda oleh (Kitta et al., 2023) menemukan disiplin tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Di sisi lain, (Trisnawati & Kurniawan, 2021) menemukan bahwa K3 mempengaruhi kinerja secara signifikan, sedangkan (Nur et al., 2023) menunjukkan sebaliknya. Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih terbuka dan perlu diteliti lebih lanjut, terutama pada sektor industri yang memiliki karakteristik kerja berbeda.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada industri manufaktur, kesehatan, transportasi, dan perbankan, sementara penelitian pada industri jasa kalibrasi masih sangat terbatas. Industri kalibrasi memiliki risiko teknis yang unik, seperti penggunaan alat ukur presisi, potensi bahaya mekanis, dan standar mutu yang ketat. Kondisi ini menunjukkan bahwa temuan penelitian pada sektor lain tidak dapat secara langsung digeneralisasi pada kalibrasi, sehingga diperlukan penelitian baru dengan karakteristik yang lebih spesifik.

Dengan mempertimbangkan fenomena penurunan kinerja, meningkatnya ketidakteraturan perilaku kerja, serta risiko keselamatan yang semakin tinggi, penelitian ini memiliki urgensi yang kuat untuk dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan PT PAS secara empiris dan komprehensif.

Berdasarkan teori dan permasalahan empiris tersebut, kerangka berpikir dalam penelitian ini dibangun dengan asumsi bahwa disiplin kerja dan K3 merupakan dua variabel penting yang memengaruhi kinerja karyawan PT. PAS. Disiplin kerja diperkirakan memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas proses dan ketepatan pelaksanaan tugas. Sementara itu, K3 diperkirakan memengaruhi kelancaran proses kerja melalui penciptaan lingkungan yang aman, sehat, dan bebas dari risiko kecelakaan. Kedua variabel tersebut

diprediksi tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga secara simultan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan konseptual dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**H1:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3:** Disiplin kerja dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PAS. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 38 orang, sehingga digunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5, observasi lapangan, dan dokumentasi perusahaan (absensi, laporan kecelakaan kerja, dan realisasi sertifikat kalibrasi). Instrumen kuesioner diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas agar layak digunakan dalam analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antara variabel independen dan dependen. Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Uji *t* digunakan untuk melihat pengaruh parsial, *F-test* untuk

pengaruh simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan. Seluruh analisis dilakukan menggunakan software SPSS.

**Tabel 2. Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	Kepatuhan karyawan terhadap aturan, SOP, dan waktu kerja (Sutrisno, 2020)	1) Ketepatan Waktu 2) Kepatuhan aturan 3) Tanggung Jawab 4) Kualitas Pekerjaan 5) Kehadiran 6) Perilaku
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja – K3 (X2)</b>	Upaya menciptakan lingkungan kerja aman, sehat, dan bebas risiko kecelakaan (Wibowo, 2024)	1) Jumlah Kecelakaan Kerja 2) Penyakit di tempat kerja 3) Pelatihan K3 4) Penggunaan APD 5) Audit K3 6) Kepuasan Karyawan 7) Tindakan Perbaikan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Hasil kerja kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sesuai standar organisasi (Sedarmayanti, 2020).	1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Kepuasan; 4) Adaptasi; 5) Disiplin 6) Kolaborasi Tim

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

**Tabel 3. Deskripsi Responden**

Olah	Kategori	Jumlah	Persentase
<b>Usia</b>			
Excel, 2025	Usia ≤ 20	0	0%
	Usia 21-25	10	26.3%
	Usia 26-30	11	28.9%
	Usia 31-35	2	5.3%
	Usia ≥ 36	15	39.5%
<b>Jenis Kelamin</b>			
	Laki-laki	27	71.1%
	Perempuan	11	28.9%
<b>Pendidikan</b>			
	SMA/Sederajat	18	47.4%
	D3	7	18.4%
	S1	12	31.6%
	S2/S3	1	2.6%
<b>Pengalaman Kerja</b>			
	< 2 tahun	11	28.9%
	3-5 tahun	17	44.7%
	> 6 tahun	10	26.3%

Berdasar tabel 3 di atas, mayoritas responden berada pada usia produktif di atas 36 tahun (39,5%), didominasi oleh laki-laki (71,1%) yang sesuai dengan karakter pekerjaan teknis di PT. PAS. Dari sisi pendidikan, hampir setengah karyawan berpendidikan SMA/sederajat (47,4%), sedangkan sisanya memiliki latar belakang

D3, S1, dan S2. Pengalaman kerja mayoritas berada pada rentang 3–5 tahun (44,7%), menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman yang cukup matang untuk menjalankan tugas kalibrasi dan layanan teknis perusahaan.

**Uji Validitas & Reliabilitas****Tabel 4. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

Indikator R Tabel R Hitung Signifikansi Cronbach'sAlpha Keterangan

<b>Disiplin Kerja (X1)</b>				
X1.1	0,640	0,000		
X1.2	0,611	0,000		
X1.3	0,602	0,000		
X1.4	0,611	0,000		
X1.5	0,638	0,000		
X1.6	0,608	0,000		
X1.7	0,646	0,000		
X1.8	0,320	0,611	0,000	0,888 > 0,70
X1.9	0,655	0,000		Valid & Reliabel
X1.10	0,606	0,000		
X1.11	0,655	0,000		
X1.12	0,655	0,000		
X1.13	0,661	0,000		
X1.14	0,597	0,000		
X1.15	0,631	0,000		
<b>Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X2)</b>				
X2.1	0,596	0,001		
X2.2	0,608	0,000		
X2.3	0,631	0,000		
X2.4	0,573	0,001		
X2.5	0,590	0,001		
X2.6	0,676	0,000		
X2.7	0,573	0,001		
X2.8	0,320	0,616	0,001	0,869 > 0,70
X2.9	0,515	0,004		Valid & Reliabel
X2.10	0,545	0,002		
X2.11	0,676	0,000		
X2.12	0,562	0,001		
X2.13	0,581	0,001		
X2.14	0,588	0,001		
X2.15	0,571	0,001		
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
Y1.1	0,726	0,000		
Y1.2	0,582	0,001		
Y1.3	0,576	0,001		
Y1.4	0,678	0,000		
Y1.5	0,61	0,000		
Y1.6	0,552	0,002		
Y1.7	0,535	0,001		
Y1.8	0,320	0,558	0,001	0,876 > 0,70
Y1.9	0,566	0,001		Valid & Reliabel
Y1.10	0,604	0,000		
Y1.11	0,617	0,000		
Y1.12	0,684	0,000		
Y1.13	0,537	0,002		
Y1.14	0,637	0,000		
Y1.15	0,651	0,000		

Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,320) dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha pada variabel X1 (0,888), X2 (0,869), dan Y (0,876) seluruhnya berada di atas 0,70, yang berarti ketiga instrumen

variabel tersebut reliabel dan konsisten dalam mengukur indikator masing-masing. Dengan demikian, semua item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Kolmogorov- Smirnov

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N		38	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		0	
	Mean	0	
	Std. Deviation	0.6735664	
Most Extreme Differences			
Absolute		0.103	
Positive		0.057	
Negative		-0.103	
Test Statistic		0.103	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	

Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar **0,200**, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan karena tidak terdapat pelanggaran terhadap syarat distribusi normal dalam model penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0.105	0.98	-0.107	0.915	
	K3	-0.014	0.038	-0.165	-0.358	<b>0.723</b>
	Disiplin Kerja	0.023	0.039	0.266	0.578	<b>0.567</b>

a. Dependent Variable: AB9\_Res

Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel K3 sebesar **0,723** dan Disiplin Kerja sebesar **0,567**, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual bersifat homogen atau konstan, sehingga

model regresi dinyatakan memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.558	1.676	15.250	0.000
	Disiplin Kerja	0.299	0.067	4.449	0.000
	K3	0.318	0.065	4.932	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=25.558+0.299X1+0.318X2Y+$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan K3 (X2) sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan 1 satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,299, sedangkan peningkatan 1 satuan pada K3 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,318, sehingga K3 memiliki pengaruh yang sedikit lebih kuat. Nilai konstanta 25,558 menunjukkan bahwa meskipun tanpa peningkatan disiplin maupun K3, kinerja karyawan tetap berada pada level dasar tertentu. Secara keseluruhan, peningkatan kedisiplinan dan penerapan K3 akan berdampak langsung pada kenaikan kinerja di PT. PAS.

### Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.558	1.676	15.25	0
	Disiplin Kerja	0.299	0.067	4.449	0
	K3	0.318	0.065	4.932	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Olah Data SPSS, 2025

**Hipotesis 1 (H1):** “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.” Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *t hitung*  $4.449 > t$  tabel  $2,032$  dengan nilai signifikansi  $0.000 <$

0.05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka **H1 diterima**. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan.

**Hipotesis 2 (H2)** "K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan." Hasil uji t memperlihatkan bahwa variabel K3 memiliki nilai *t hitung*  $4.932 > t$  tabel  $2,032$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka **H2 diterima**. Dengan demikian, penerapan K3 yang baik terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan

### Uji F

**Tabel 9.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	307,403	2	153,702	320,467	.000 <sup>b</sup>
Residual	16,787	35	0,48		
Total	324,19	37			

Olah Data SPSS, 2025

**Hipotesis 3 (H3) :** "Disiplin Kerja dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan" Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung  $320,467 > F$  tabel  $3,28$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dan kedua variabel independen—Disiplin Kerja dan K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, **H3 diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan penerapan K3 secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. PAS.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 <sup>a</sup>	0.948	0.945	0.693
a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin Kerja				

Olah Data SPSS, 2025

Hasil uji koefisiensi determinasi didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisiensi determinasi) sebesar 0,948 atau sebesar 94,8%, sedangkan sisanya 5,2 % dijelaskan

oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PAS. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja menjadi faktor penting karena membantu karyawan bekerja secara konsisten sesuai standar dan target perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Sangapan et al., 2023) dengan judul "Pengaruh Disiplin, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder PT. X Sidoarjo" dengan memberikan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif mempunyai efek signifikan terhadap kinerja karyawan, Kemudian penelitian (Muafi & Hawignyo, 2022) dengan berjudul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknonesia" dengan hasil hubungan yang positif.

### Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan Kinerja Karyawan PT. PAS. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) maka performa karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Muafi & Hawignyo, 2022) dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknonesia" dengan hasil menunjukkan bahwa variabel K3 berperan secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan K3 terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai positif yang signifikan secara simultan aspek yang menghubungkan Disiplin Kerja dan K3 dengan Kinerja Karyawan PT. PAS Hal ini menunjukkan meningkatnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja serta K3 maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra & Santoso, 2023) dengan judul "Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja pegawai CV. Heaven Sentosa dengan Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin ( $X_1$ ) dan K3 ( $X_2$ ) berkontribusi menunjukkan peranan yang signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan CV. Heaven Sentosa.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PAS, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan semakin baik penerapan K3, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja yang terjaga menciptakan keteraturan dalam aktivitas operasional, sedangkan implementasi K3 yang baik memberikan rasa aman dan kenyamanan kerja, sehingga kedua faktor tersebut secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan budaya disiplin melalui pengawasan yang konsisten, penerapan reward and punishment yang jelas, serta pembinaan rutin untuk memperbaiki perilaku kerja karyawan. Selain itu, penerapan K3 perlu diperkuat melalui penyediaan APD yang memadai, pelatihan keselamatan secara berkala, dan pengawasan ketat terhadap kepatuhan SOP guna mengurangi risiko kecelakaan kerja. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi kinerja secara rutin agar dapat mengidentifikasi kendala yang muncul

dan memberikan intervensi yang tepat untuk mendukung peningkatan performa individu

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan penerapan K3 secara konsisten dapat menjadi strategi efektif dalam mendorong kinerja karyawan pada perusahaan jasa kalibrasi. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dengan memperkuuh bukti bahwa perilaku kerja dan keselamatan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain di industri yang sama dalam merancang kebijakan yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dan keselamatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmayani, S., Sa'diyah, A., Supiati, Muttaqin, M., Rahmawati, F., Widia, C., Pattiapon, M. L., Rahayu, E. P., Indiyati, D., Sunarsieh, Bactiar, E., Rahayu, E. P., & Mediatama, R. F. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)*. Widina Bhakti Persada Bandung, Jawa Barat (N. RISMAWATI (ed.); 1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Gisella, Y. (2025). *Pentingnya Kalibrasi Alat Ukur untuk Menjamin Akurasi Hasil Pengujian di Industri*. Tribun Rakyat.Id. <https://tribunrakyat.id/pentingnya-kalibrasi-alat-ukur-untuk-menjamin-akurasi-hasil-pengujian-di-industri/>
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurohim, Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan Dan Kepotensi Organisasi)*. CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *MANAJEMEN KINERJA* (U. Press (ed.)).
- Muafi, A. R., & Hawignyo. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknonesia. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 263–271.  
<https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2548>
- Nur, M. R. W., Makkasau, S., & Bachri, S. (2023). DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PASCA PANDEMI COVID-19. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1528–1535.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1122>
- Nurhayati, Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 2, 11–21.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 01–12.  
<https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.99>
- Saraswati, R. U., Sayyidina, S., & Rosdiana. (2025). The Impact Of Workplace Conflict And Stress On Performance: Evidence From Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Finance*, 3(1), 1–10.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.61990/ijamesc.v3i1.1867>
- Economics and Social Sciences (IJAMESC), 3(5), 1855–1867.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.61990/ijamesc.v3i5.621>
- Sedarmayanti. (2020). *SUMBER DAYA MANUSIA dan PRODUKTIVITAS KERJA* (Ketiga). CV. Mandar Maju.
- Susita, D., & Busharmaidi. (2024). *Manajemen Kinerja* (D. Dara, W. Paramita, D. R. Pangestuti, & P. N. Rahmah (eds.)). PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media.
- Syahputra, M. I., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan CV. Heaven Sentosa. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1166.  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.964>
- Trisnawati, T., & Kurniawan, S. (2021). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*, 18, 527–536.
- Wibowo, A. (2024). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). In *YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK*.
- Wiranawata, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan (Studi Kasus Pada karyawan PKS SENM). *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*, 2(3), 90–105.