

Implementasi Sistem Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengolahan Getah Pinus Di Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Garahan

Ogik Fajar Satrio^{1*}, Nursaidah Nursaidah², Feti Fatimah³

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: logikfajar97@gmail.com, nursaidah@unmuhjember.ac.id, fetifatimah@unmuhjember.ac.id

Diterima: 5 Juni 2024 | Disetujui: 12 Agustus 2024 | Dipublikasikan: 30 Agustus 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan sistem keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik pengolahan getah pinus, yakni Pabrik Gondorukem dan Terpentin Garahan. dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 70 tenaga kerja dan sampel yang digunakan 70 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menerapkan teknik analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t (pasial), uji f (simultan) dan uji R² (koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik tersebut, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah. Diharapkan, penelitian ini dapat membantu dalam memastikan pemenuhan hak-hak pekerja terkait jaminan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan (K3). Lebih lanjut, perusahaan diharapkan terus meningkatkan disiplin kerja bagi semua pekerja agar menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja; Kesehatan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to apply work safety, occupational health and work discipline systems to employee performance at pine resin processing factories, namely the Gondorukem and Garahan Turpentine Factories. In this research, the population used was 70 workers and the sample used was 70 people. The data analysis method used is quantitative, applying multiple linear regression analysis techniques, and the hypothesis tests used in this research are the t test (partial), f test (simultaneous) and R² test (coefficient of determination). The research results show that occupational safety, occupational health and work discipline have a significant influence on employee performance in the factory, both together and separately. It is hoped that this research can help ensure the fulfillment of workers' rights regarding health, safety and welfare (K3) guarantees. Furthermore, companies are expected to continue to improve work discipline for all workers in order to create a safe and comfortable work environment. In this way, employees will be more motivated and have high work morale, which will ultimately improve their performance.

Keywords: Work Safety; Work Health; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan dalam dunia industri telah mendorong munculnya berbagai jenis industri, terutama di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan tentu

memiliki harapan untuk mengalami pertumbuhan yang signifikan di masa depan. Di era globalisasi ini, perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Dalam rangka perkembangan industri di suatu negara, masalah besar yang selalu timbul adalah kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak baik, untuk itu dalam suatu perusahaan diperlukan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja.

Persaingan yang semakin ketat dari waktu ke waktu memaksa perusahaan untuk terus meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia (SDM). Menurut (Hasibuan, 2008) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien, dengan tujuan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Unsur utama dalam MSDM adalah manusia sebagai tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, fokus utama MSDM adalah pada isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia.

Kinerja adalah merupakan perilaku kerja karyawan yang diungkapkan sebagai hasil kerja sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan selama periode tertentu. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2008) dalam (Firmanzah et al., 2017), "Kinerja merupakan ukuran dari hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.". Dalam penelitian ini digunakan dua aspek sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja.

Perusahaan mengimplementasikan sistem manajemen yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari kecelakaan dan menghindari kerugian besar bagi perusahaan. Salah satu sistem manajemen yang baik untuk diterapkan adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan selanjutnya disingkat menjadi (K3) Kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berperan penting dalam memastikan pemeliharaan tenaga kerja yang optimal. Hal ini akan merugikan baik tenaga kerja maupun perusahaan, karena pekerja mungkin harus berhenti bekerja akibat sakit sementara atau cacat permanen yang disebabkan oleh proses kerja yang tidak aman atau penggunaan peralatan yang salah. Selain K3, disiplin kerja juga merupakan aspek penting yang memerlukan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan menerapkan disiplin kerja, karyawan dapat menghindari kecelakaan kerja karena mereka akan mengikuti pedoman dan peraturan kerja dengan baik. Menurut Rivai (2010: 825) dalam (Aryani et al., 2022) yaitu disiplin kerja merupakan sebuah metode yang dimanfaatkan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan para pekerja dengan tujuan agar mereka mau mengubah perilaku. Ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang dalam mematuhi semua aturan yang berlaku.

Dari penjelasan variabel-variabel di atas, terdapat *gap riset*. penelitian yang dilakukan (Ariko, 2019) terdapat perbedaan dalam pengaruh variabel-variabel yang dipaparkan. Secara individu, disiplin kerja dan kompetensi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., Pada penelitian (Krisyanto, 2019) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Keselamatan, Kesehatan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Pada penelitian (Purnomo et al., 2021) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penelitian nilai-nilai Islam, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pada penelitian oleh (Novitasari et al., 2023) Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa penelitian Variabel ini terdiri variabel Penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari gap riset yang dilakukan oleh peneliti menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan dari hasil penelitian tersebut menyatakan tidak adanya signifikan dan adanya bersinifikan pada variabel tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Perhutani PGT Garahan Kabupaten Jember yang bertempat Jl. Banyuwangi No.Km. 30, Krajan, Garahan, Kec. Silo, Kabupaten Jember, Jawa Timur, berdasarkan pengamatan peneliti ditemukan permasalahan yakni seperti tidak menerapkan adanya keselamatan kerja akhirnya berpengaruh pada Kesehatan kerja juga berpengaruh pada kedisiplinan karyawan yang mengakibatkan proses produksi di Perhutani PGT Garahan tidak berjalan sesuai target perusahaan. Fenomena yang terjadi dalam perusahaan pabrik gondorukem dan terpentin garahan Terkait dengan kecelakaan kerja, sering terjadi insiden ringan yang dialami oleh pekerja lapangan. Faktor-faktor penyebab kecelakaan ringan ini meliputi kurangnya kehati-hatian pekerja dalam melaksanakan tugas, rendahnya pemahaman tentang pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja, serta kejadian-kejadian tak terduga yang tidak bisa diantisipasi dalam pekerjaan. Contoh kinerja karyawan yang tidak diterapkan dalam penelitian ini diantaranya karyawan sering datang terlambat bekerja dan hasil kerja yang tidak sesuai kualitas produksi perusahaan yang berdampak buruk bagi perusahaan, Pada keselamatan kerja yang tidak diterapkan yang sering terjadi dalam penelitian ini diantaranya pada saat melakukan penuangan hasil produksi getah dalam drum kemasan, pekerja terhirup uap hasil getah pinus yang mengakibatkan sesak napas dan kelalaian karyawan yang sering tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), Disiplin kerja yang tidak diterapkan dalam penelitian ini diantaranya yaitu sering tidak menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga merugikan perusahaan. Terkait bahaya yang muncul dalam pekerjaan, kedisiplinan menjadi sorotan utama saat terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan sering terjadi akibat kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin dalam mematuhi aturan perusahaan. Karyawan sering mengabaikan keselamatan dengan tidak menggunakan peralatan kerja yang telah disediakan. oleh pabrik gondorukem dan terpentin garahan seperti masker khusus, kacamata *Safety Goggles Myopi* dan sarung tangan.

Tabel 1. Laporan Data Perhutani Jember

No	Uraian	2021	2022
1	Jumlah Kecelakaan Kerja	10	22
2	Cacat Tetap	1	-
3	Kehilangan Fungsi Mata/Telinga	-	-
4	Meninggal/Lumpuh Total	-	-
5	Luka Ringan	6	12
6	Izin Sakit	14	20
7	Jumlah Orang	-	-
8	Meninggal Karena Sakit	-	-
9	Izin terlambat	10	20

Sumber: Data Laporan Perhutani Tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1, dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan membangun budaya disiplin K3 di Perhutani, perusahaan telah menerapkan peraturan K3. Tujuan dari aturan tersebut adalah untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja bagi semua individu yang terlibat dalam aktivitas di Perhutani. Aturan K3 yang diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan penerapan aturan ini disertai dengan pemberian sanksi kepada pelanggar. Sanksi yang diberikan akan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiono dalam (Putera & Harini, 2017) mendefinisikan deskriptif sebagai rumusan masalah yang berkaitan dengan pertanyaan tentang keberadaan variabel, baik satu variabel maupun lebih. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, Menurut Sugiyono (2011) dalam (Putera & Harini, 2017) merupakan karakteristik dari variabel yang nilainya dinyatakan dalam bentuk numerik. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis diantaranya uji signifikan simultan (uji f), uji signifikansi parsial (uji t) dan koefisien determinasi (R^2)

Populasi yang ditentukan penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di pabrik gondorukem dan terpentin garahan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh, yaitu metode penentuan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel, dengan total 70 tenaga kerja. Jenis dan Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah sumber data yang memberikan informasi langsung kepada pengumpul data. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara langsung. dari para responden, termasuk tanggapan mereka terhadap pengaruh positif yang diamati. Metode pengumpulan data melibatkan penggunaan: 1) kuesioner dengan skala Likert 1-5, di mana "Sangat Setuju" diberi bobot nilai 5, "Setuju" diberi bobot nilai 4, "Kurang Setuju" diberi bobot nilai 3, "Tidak Setuju" diberi bobot nilai 2, dan "Sangat Tidak Setuju" diberi bobot nilai 1. 2) wawancara dan 3) observasi.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	2.629	0.051	
1 Keselamatan Kerja	0.008	0.001	0.009
2 Kesehatan Kerja	0.016	0.001	0.019
3 Disiplin Kerja	0.865	0.001	1.015

Sumber : Data diolah tahun 2024

Maka hasil dari analisis regresi linear berganda pada tabel 3 diatas, memperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 2,629 + 0,008X_1 + 0,0161X_2 + 0,865X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi diatas, penjelasan secara rinci sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta
 Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar positif 2.629 berarti jika variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) tetap konstan atau tidak berubah, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2.629.
2. Keselamatan Kerja (X1)
 Koefisien regresi untuk kesehatan kerja sebesar 0.008 dan bernilai positif. Ini berarti jika variabel kesehatan kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan secara signifikan, sementara variabel lainnya (kesehatan kerja dan disiplin kerja) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel dari keselamatan (X1) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.008, begitu sebaliknya jika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0.008.
3. Kesehatan kerja (X2)
 Koefisien regresi untuk kesehatan kerja sebesar 0.016 dan bernilai positif. Ini berarti jika variabel kesehatan kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan secara signifikan, sementara lainnya (keselamatan kerja dan disiplin kerja) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel dari Kesehatan kerja (X2) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.016. begitu sebaliknya jika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0.016.
4. Disiplin Kerja (X3)
 Koefisien regresi untuk kesehatan kerja sebesar 0.865 dan bernilai positif. Ini berarti jika variabel kesehatan kerja (X3) meningkat sebesar 1 satuan secara signifikan, sementara variabel lainnya (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel dari disiplin kerja (X3) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.865, begitu sebaliknya jika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0.865.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Nilai Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel
Keselamatan Kerja	0,000	0,05	5.776	1,668
Kesahatan Kerja	0,000	0,05	11.840	1,668
Disiplin Kerja	0,000	0,05	660.563	1,668

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diperoleh hasil uji t (Parsial) sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja(X1)
 Variabel keselamatan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $5.776 > t$ tabel sebesar 1,668. Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, H1: Variabel keselamatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan “diterima”
2. Kesehatan Kerja (X2)

Variabel kesehatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 11.840 > t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa, H2: Variabel Kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan “diterima”

3. Disiplin Kerja (X3)

Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 660.563 > t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa, H3: Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan “diterima”.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Signifikasi Hitung	Taraf Signifikansi	f hitung	f table
Regression	0,000	0,05	218.889	2,74

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 dari hasil uji F di atas Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) telah diketahui. sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung 218.889 > nilai F tabel 2,74. dapat disimpulkan bahwa variabel independent keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja, memiliki pengaruh secara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesi H4: yang menyatakan bahwa "Variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan" dapat dinyatakan "diterima"

Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Tabel.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.600	.600	0.011

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas mengenai hasil uji koefisien determinasi (R2) pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.600 atau 60,0% angka tersebut menunjukkan besarnya keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bergabung. Nilai tersebut bahwa secara keseluruhan variabel

bebas (keselamatan kerja, Kesehatan kerja, disiplin kerja) mempengaruhi 60,0% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya diengaruhi variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Hasil analisis yang dilakukan memberikan informasi detail tentang hasil penelitian serta dampak dari masing-masing variabel. Variabel bebas dalam penelitian ini mencakup keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara individu, variabel bebas seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam proses pengolahan getah pinus di Pabrik Gondorukem dan Terpentin Garahan. Secara bersamaan, variabel bebas ini juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam proses pengolahan getah pinus di Pabrik Gondorukem dan Terpentin Garahan dinyatakan "diterima"

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel keselamatan memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar 5,776 lebih besar dari t tabel yaitu 1,668, Maka dapat dikatakan variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan kerja yang dimiliki oleh perusahaan atau pabrik, maka akan semakin bagus kinerja karyawan yang terhindar dari bahaya yang tidak diinginkan oleh karyawan dan perusahaan.

Keselamatan Kerja menurut (Hediando et al., 2014) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Adanya Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan erat kaitannya dengan indikator (Tata Letak Peralatan kerja, Perlindungan Keselamatan, ketersediaan Perlengkapan, program sosialisasi Pelatihan) yang menjadi tolak ukur. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya bahwa keselamatan kerja yang diberikan terhadap karyawan Pabrik Pengolahan Getah Pinus Gondorukem Dan Terpentin Garahan berpotensi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif, artinya keselamatan kerja memiliki hubungan yang searah.

Distribusi penilaian responden menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden mengenai keselamatan kerja pada Pabrik Pengolahan Getah Pinus Gondorukem Dan Terpentin Garahan berapa pada kategori setuju dengan persentase 65,3%. Indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pernyataan "Benda atau barang yang membahayakan ditempat kerja saya diletakkan pada tempat yang sesuai." yang mencapai 77,1%. Dalam kinerja karyawan, peran keselamatan kerja sangat penting karena keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap faktor kecelakaan kerja, karyawan harus mematuhi standart (K3) agar tidak terjadi hal-hal yang negatif bagi karyawan. Dalam bidang kepegawaian keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang anab atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Pada Pabrik Pengolahan Getah Pinus Gondorukem Dan Terpentin Garahan telah melakukan berbagai Tindakan (K3) dengan efektif dan dapat dipastikan berkurangnya pegawai yang mengalami cedera atau penyakit jangka panjang sebagai impikasi dari sebuah tugas perusahaan.

Hasil penelitian ini juga memberikan penguatan terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kartikasari & Swasto, 2019) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Novitasari et al., 2023) yang berjudul “Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pelgawai CV. Sido Gangsar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kesehatan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel kesehatan kerja memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar 11,840 lebih besar dari t tabel yaitu 1,668, Maka dapat dikatakan variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kesehatan kerja yang dimiliki, maka akan semakin bagus kinerja karyawan yang terhindar dari virus atau kesehatan yang tidak diinginkan oleh karyawan dan perusahaan.

Menurut (Hedianto et al., 2014) ,”Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik”. Menurut (Sujoso, 2016) kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi- tingginya. Adanya Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan erat kaitannya dengan indikator (sarana dan pelayan kesehatan, pengaturan udara, Pengaturan penerangan, kondisi fisik dan mental karyawan) yang menjadi tolak ukur. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya bahwa Kesehatan kerja yang diberikan terhadap karyawan Pabrik Pengolahan Getah Pinus Gondorukem Dan Terpentin Garahan berpotensi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif, artinya kesehatan kerja memiliki hubungan yang searah.

Distribusi penilaian responden menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden mengenai kesehatan kerja pada Pabrik Pengolahan Getah Pinus Gondorukem Dan Terpentin Garahan berapa pada kategori setuju dengan persentase 55,7%. Indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pernyataan “Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti.” yang mencapai 68,6%. Kesehatan kerja sangatlah penting, karena Kesehatan kerja berkaitan erat dengan keefesian kerja seorang karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan rendah jika Kesehatan terganggu akibat Kesehatan kerja yang buruk, sebaliknya seorang karyawan yang berkerja dengan keadaan yang baik, bersih, sehat dan tenang akan mampu mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dari berbagai tanggapan karyawan terhadap Kesehatan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan atau pabrik harus rutin melakukan cek Kesehatan secara berkala dan mempertahankan (SIMMK) agar para karyawan tetap sehat dan nyaman saat bekerja di Pabrik Pengolahan Getah Pinus Gondorukem Dan Terpentin Garahan

Hasil penelitian ini juga memberikan penguatan terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kemala, 2017) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan MHE *Maintenance Department* Badak NGL Di Bontang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan MHE *Maintenance Department* Badak NGL Di Bontang. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Trisnawati & Kurniawan, 2021) yang berjudul “Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari Penelitian Ini Disimpulkan kesehatan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan.

H2: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar 660,563 lebih besar dari t tabel yaitu 1,668, maka dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Davis (1985-366) dalam (Suparjono, 2014) *dicipline is management action to enforce organization standards* (pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Sedangkan menurut (Khairul aAzan, 2021) disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan mentaati standar dan peraturan dalam organisasi. Adanya Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan erat kaitannya dengan indikator (frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.) yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya bahwa disiplin kerja yang diberikan terhadap karyawan Pabrik Pengolahan Getah Pinus Gondorukem Dan Terpentin Garahan berpotensi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif, artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang searah.

Distribusi penilaian responden menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden mengenai disiplin kerja pada Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Garahan di kategori sangat setuju dengan persentase 55,7%. Indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pernyataan “Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti.” yang mencapai 68,6%. Dalam hal ini disiplin kerja sangatlah penting bagi sebuah perusahaan, sebab dengan kedisiplinan dapat diharapkan Sebagian besar peraturan-peraturan perusahaan ditaati oleh para karyawan. Dengan begitu, karyawan dapat meningkatkan kinerja nya melalui kedisiplinan yang mereka terapkan. Dan dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam kinerja karyawan adalah suatu peraturan atau norma-norma yang dibuat oleh perusahaan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan baik individu maupun kelompok agar terwujudnya sikap atau perilaku yang baik untuk terciptanya keteraturan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini juga memberikan penguatan terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aryani et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan oleh (Lutfi & Nursaidah, 2023) yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinas pertanian kabupaten bondowoso”. Hasil dari penelitian iini disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ariko, 2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja,

Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang”. Hasil dari penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang.

H3: Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Secara Simultan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada uji F (uji simultan) terhadap hipotesis keempat (H4) telah membuktikan bahwa nilai variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 218,889 > \text{nilai } F_{tabel} 2,74$ yang berarti hipotesis "diterima". Temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa jika kinerja karyawan dilakukan secara baik, Penerapan keselamatan kerja, Kesehatan kerja yang baik dan disiplin yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tampubolon, 2022) menyatakan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Daffa et al., 2022) memperoleh hasil penelitian bahwa pengaruh K3 dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kerja karyawan.

H4: Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari data yang didapat dapat dan dianalisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan:

1. Hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan kerja yang dimiliki oleh perusahaan atau pabrik, maka akan semakin bagus kinerja karyawan yang terhindar dari bahaya yang tidak diinginkan oleh karyawan dan perusahaan, jika keselamatan kerja tidak baik maka kualitas kinerja karyawan menurun dan akan menyebabkan kecelakaan kerja.
2. Hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kesehatan kerja yang dimiliki, maka akan semakin bagus kinerja karyawan yang terhindar dari virus atau kesehatan yang tidak diinginkan oleh karyawan dan perusahaan, jika Kesehatan kerja tidak baik maka kinerja karyawan menurun.
3. Hasil dari temuan ini menunjukkan semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
4. dapat dilihat dari hasil uji F dinyatakan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, disiplin kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Ariko, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73.

- <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1558>
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 42(2), 1–9. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Tahta Grub.
- Khairul aAzan, A. M. Z. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS DALAM PENDIDIKAN. In M. P. . Khairul Azan, M.Pd., dan Ali M Zebua, S.Pd.I. (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis dan Praktis dalam Pendidikan (2021ed.)*. DOTPLUS. <https://repository.ummetro.ac.id/files/artikel/3336.pdf>
- Krisyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 2(3), 31–45. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i3.3480>
- Novitasari & Nursaidah & Wenny, M. (2023). PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA SERTA KOMIMEN ORGANISASIONAL TELRHADAP KINERJA PELGAWAI CV. SIDO GANGSAR. *Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 21(2), 315–328. <https://doi.org/https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i2.3468>
- Purnomo & Feti Fatimah & Rusdiyanto, W. (2021). Kinerja Karyawan Dilihat Dari Penerapan Nilai-Nilai Islami, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 21(2), 254–268.
- Putera, R. I., & Harini, S. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada Pt. Hanei Indonesia. *Jurnal Visionida*, 3(1), 42. <https://doi.org/10.30997/jvs.v3i1.951>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif (1 ed.)*. Bandung : Alfabeta.