



Pengaruh Disiplin dan Keselamatan, Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Medical Service di Kalimantan Tengah

Idamanwati Hia^{1*}, Harries Madiistriyatno², Dudun Junaedi³

¹⁻³Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

*Penulis Korespondensi: idamanwatihi95@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline and occupational safety and health (OSH) on employee performance at PT Mutiara Medical Service in Central Kalimantan. The study is motivated by the growing importance of maintaining high levels of discipline and ensuring a safe and healthy work environment to improve employee productivity and organizational performance. A quantitative research design was employed using descriptive and verification approaches to examine the relationships among the variables. Data were collected through structured questionnaires distributed to 66 employees of PT Mutiara Medical Service in Central Kalimantan. The collected data were analyzed using multiple linear regression to determine both the individual and combined effects of work discipline and occupational safety and health on employee performance. The findings reveal that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, occupational safety and health also demonstrate a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, the simultaneous analysis confirms that both variables jointly contribute significantly to improving employee performance. These results suggest that organizations should strengthen the implementation of disciplinary policies and continuously improve occupational safety and health programs to create a productive work environment. Such efforts are expected to enhance employee performance, support organizational effectiveness, and contribute to the long-term sustainability of the company.*

Keywords: *Discipline and Safety; Employee Performance; Human Resource Management; Occupational Health; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Medical Service Kalimantan Tengah. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya penerapan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang aman dan sehat dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif untuk menguji hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 66 karyawan PT Mutiara Medical Service Kalimantan Tengah. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat penerapan kebijakan disiplin kerja serta meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan kinerja karyawan, serta mendukung efektivitas dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Kata kunci: Disiplin dan Keselamatan; Disiplin Kerja; Kesehatan Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

PT Mutiara Medical Service, karyawan memiliki tanggung jawab langsung dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Karyawan yang disiplin dan bekerja dalam lingkungan yang aman serta sehat akan lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, apabila disiplin rendah dan lingkungan kerja tidak memenuhi standar keselamatan, kinerja karyawan dapat terganggu, yang pada akhirnya akan memengaruhi pelayanan kepada konsumen.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi di berbagai sektor industri. Kinerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperbaiki kualitas layanan, efisiensi operasional, dan daya saing perusahaan. Di era modern, perusahaan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif, tepat waktu, dan bertanggung jawab

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat beragam. Salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan kesadaran dan kemampuan individu untuk mematuhi aturan, prosedur, dan etika yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang disiplin mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan kerja, dan menurunnya efektivitas operasional organisasi.

Selain disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan, tetapi juga meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang berisiko dapat menimbulkan ketidakhadiran, stres, dan menurunkan produktivitas. Dengan demikian, K3 menjadi faktor yang krusial bagi organisasi untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Secara global, perusahaan-perusahaan yang menerapkan disiplin kerja dan K3 secara konsisten cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, loyal, dan mampu memberikan pelayanan atau hasil kerja yang lebih berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kinerja karyawan menjadi isu penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam berbagai jenis organisasi.

Ada beberapa hal yang menjadi masalah yaitu, Masih adanya pegawai yang tidak patuh terhadap jam kerja atau prosedur yang berlaku beberapa pegawai masih sering datang terlambat atau tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Ketidakpatuhan ini dapat mengganggu koordinasi tim, menurunkan produktivitas, dan menimbulkan ketidakteraturan dalam operasional perusahaan. Ketidakpatuhan terhadap jam kerja dan prosedur juga mencerminkan rendahnya kesadaran disiplin pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Ketidakkonsistenan pemberian sanksi bagi pelanggaran disiplin sehingga menurunkan kepatuhan ketika sanksi bagi pelanggaran disiplin tidak diberikan secara konsisten, pegawai cenderung mengabaikan aturan karena merasa tidak ada konsekuensi yang pasti. Ketidakkonsistenan ini dapat menurunkan tingkat kepatuhan secara umum, menciptakan ketidakadilan, dan melemahkan otoritas manajemen dalam menegakkan disiplin kerja di

perusahaan. Minimnya pengawasan langsung, sehingga pelanggaran tidak terdeteksi lebih awal kurangnya pengawasan langsung dari atasan atau pihak terkait membuat pelanggaran disiplin sering tidak terdeteksi sejak awal. Akibatnya, kesalahan atau ketidakteraturan dapat menumpuk, memengaruhi efisiensi kerja, dan menyulitkan perusahaan dalam melakukan koreksi atau tindakan preventif yang tepat.

Tabel 1. disiplin kerja karyawan Periode Januari – Desember 2025.

No	Indikator Disiplin Kerja	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
1	Ketepatan Waktu Hadir	95	92	Belum tercapai
2	Tingkat Kehadiran	98	96	Mendekati target
3	Kepatuhan Jam Kerja	95	93	Belum optimal
4	Kepatuhan terhadap SOP	100	97	Baik
5	Penggunaan Seragam & APD	100	99	Sangat baik
6	Kepatuhan Administrasi Kerja	95	94	Perlu peningkatan
7	Jumlah Pelanggaran Disiplin	≤ 5 kasus	7 kasus	Melebihi batas

Sumber : PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah

Berdasarkan data disiplin kerja karyawan PT Mutiara Medical Service periode Januari–Desember 2025, secara umum tingkat disiplin kerja karyawan berada dalam kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa indikator yang belum sepenuhnya mencapai target perusahaan. Indikator ketepatan waktu hadir menunjukkan realisasi sebesar 92%, sedikit di bawah target 95%. Hal ini mengindikasikan masih adanya keterlambatan karyawan, terutama pada jam masuk kerja pagi. Sementara itu, tingkat kehadiran karyawan mencapai 96%, yang menunjukkan komitmen kerja karyawan tergolong baik meskipun belum mencapai target ideal perusahaan.

Pada aspek kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) serta penggunaan seragam dan alat pelindung diri (APD), karyawan menunjukkan disiplin yang tinggi dengan realisasi masing-masing 97% dan 99%. Hal ini mencerminkan kesadaran karyawan akan pentingnya keselamatan dan profesionalisme kerja di bidang layanan medis. Namun demikian, jumlah pelanggaran disiplin masih tercatat sebanyak 7 kasus, melebihi batas maksimal yang ditetapkan perusahaan. Pelanggaran tersebut umumnya berkaitan dengan keterlambatan, ketidakpatuhan administrasi, dan pelanggaran jam kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman, A., & Putri, M. (2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya risiko kecelakaan kerja karena prosedur K3 tidak diterapkan secara konsisten ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan dan kesehatan kerja meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Pegawai yang tidak selalu mengikuti protokol K3 dapat mengalami cedera, sementara perusahaan menghadapi potensi kerugian dan gangguan operasional akibat insiden tersebut. Kurangnya pelatihan atau sosialisasi K3 bagi pekerja baru

maupun lama pelatihan dan sosialisasi K3 yang minim menyebabkan pegawai kurang memahami prosedur keselamatan dan cara mencegah risiko kerja. Hal ini meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan atau kesalahan kerja, serta mengurangi efektivitas penerapan K3 secara menyeluruh di perusahaan.

Tabel 2. Data Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah Periode Januari - Desember 2025.

No	Indikator K3	Target Perusahaan	Realisasi	Keterangan
1	Kepatuhan Penggunaan APD	100%	98%	Sangat baik
2	Jumlah Kecelakaan Kerja	0–2 kasus	3 kasus	Perlu perhatian
3	Pelatihan K3 bagi Karyawan	2 kali/tahun	2 kali	Tercapai
4	Pemeriksaan Kesehatan Berkala	1 kali/tahun	1 kali	Tercapai
5	Ketersediaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR)	100%	100%	Lengkap
6	Kepatuhan Prosedur Penanganan Limbah Medis	100%	97%	Baik
7	Sosialisasi SOP K3	100%	95%	Perlu peningkatan
8	Insiden Paparan Bahan Berbahaya	0 kasus	1 kasus	Ditangani

Sumber : PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah

Berdasarkan data Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) PT Mutiara Medical Service periode Januari–Desember 2025, penerapan K3 secara umum telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Tingkat kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) mencapai 98%, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya keselamatan kerja, terutama dalam lingkungan pelayanan medis yang memiliki risiko paparan biologis dan bahan berbahaya. Selain itu, ketersediaan alat pemadam api ringan (APAR) telah terpenuhi 100%, menandakan kesiapan perusahaan dalam menghadapi potensi keadaan darurat kebakaran.

Selama periode pelaporan, tercatat 3 kasus kecelakaan kerja, sedikit melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Kecelakaan tersebut umumnya bersifat ringan dan disebabkan oleh kelalaian prosedur kerja serta kurangnya kewaspadaan saat bertugas. Selain itu, terdapat 1 insiden paparan bahan berbahaya, namun telah ditangani sesuai prosedur K3 yang berlaku.

Dari sisi pencegahan, PT Mutiara Medical Service telah melaksanakan pelatihan K3 sebanyak dua kali dalam satu tahun serta pemeriksaan kesehatan berkala bagi karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan menjaga kondisi kesehatan tenaga kerja. Namun demikian, sosialisasi SOP K3 masih perlu ditingkatkan agar seluruh karyawan memahami dan menerapkan prosedur keselamatan secara konsisten. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari, N. (2019) keselamatan kerja memberikan kontribusi lebih besar karena berhubungan dengan kenyamanan dan rasa aman karyawan saat bekerja.

Tabel 3. Kinerja Karyawan PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah Periode Januari - Desember 2025.

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
1	Produktivitas Kerja	95	92	Baik
2	Kualitas Hasil Kerja	95	94	Baik
3	Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas	95	90	Perlu peningkatan
4	Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	100	97	Sangat baik
5	Kerja Sama Tim	95	96	Sangat baik
6	Inisiatif dan Kreativitas	90	88	Cukup
7	Kepuasan Pelanggan	95	93	Baik
8	Kepatuhan terhadap SOP	100	98	Sangat baik

Sumber : PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah

Berdasarkan data kinerja karyawan PT Mutiara Medical Service periode Januari–Desember 2025, secara umum kinerja karyawan berada dalam kategori baik dan mendekati target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebagian besar indikator kinerja menunjukkan capaian yang positif dan mencerminkan komitmen karyawan dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Indikator produktivitas kerja mencapai realisasi sebesar 92%, menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan efisiensi. Sementara itu, kualitas hasil kerja tercatat sebesar 94%, yang menandakan bahwa layanan yang diberikan telah memenuhi standar mutu perusahaan di bidang pelayanan medis.

Namun, indikator ketepatan waktu penyelesaian tugas masih berada di bawah target dengan realisasi 90%. Hal ini disebabkan oleh tingginya volume pekerjaan serta keterbatasan sumber daya pada periode tertentu. Di sisi lain, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kepatuhan terhadap SOP menunjukkan hasil yang sangat baik, masing-masing sebesar 97% dan 98%, yang mencerminkan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Aspek kerja sama tim juga menunjukkan capaian yang sangat baik dengan realisasi 96%, mengindikasikan adanya koordinasi dan komunikasi yang efektif antar karyawan. Sementara itu, inisiatif dan kreativitas berada pada kategori cukup dengan realisasi 88%, sehingga perusahaan perlu mendorong pengembangan inovasi melalui pelatihan dan pemberian motivasi kerja. Pegawai kurang memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, keterbatasan pengetahuan dan keterampilan pegawai mengakibatkan pekerjaan sering tidak diselesaikan secara optimal atau membutuhkan waktu lebih lama. Hal ini dapat menurunkan kualitas hasil kerja, meningkatkan beban rekan kerja lain, dan berdampak negatif pada produktivitas serta kinerja keseluruhan

perusahaan. Kurangnya motivasi atau inisiatif dalam meningkatkan produktivitas kerja, pegawai yang tidak termotivasi atau kurang berinisiatif cenderung hanya melakukan pekerjaan secara minimum, tanpa upaya untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas. Kondisi ini berdampak pada stagnasi produktivitas dan menghambat pencapaian target perusahaan secara maksimal.

Tingkat disiplin yang rendah berdampak langsung pada kinerja karena keterlambatan, absensi, atau ketidakteraturan kerja, rendahnya disiplin kerja, seperti sering terlambat, tidak hadir, atau ketidakteraturan dalam menjalankan tugas, secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Produktivitas menurun, beban kerja tidak terbagi merata, dan kualitas hasil kerja menurun, sehingga perusahaan mengalami gangguan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi operasional. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, D. P. (2021) disiplin kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan karena berkaitan langsung dengan produktivitas harian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian mengenai pengaruh disiplin dan keselamatan, kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Medical Service. Oleh karena itu, penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Dan Keselamatan, Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah”

Menurut Hartatik (2018:200), Fathoni mendefinisikan disiplin sebagai: “kesadaran serta kemauan individu untuk mentaati semua norma organisasi, lembaga dan nilai sosial yang ada. Kesadaran artinya sikap seseorang dengan sukarela mengikuti seluruh norma karena tahu akan tugas dan tanggung bebannya. Sedangkan kesediaan yang dimaksud yaitu sikap, perbuatan ataupun tingkah laku seseorang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak”. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sedarmayanti, 2017:77 “Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera”. Sedangkan Menurut (Sucipto:2014) Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Menurut (Sutrisno, 2019:152) “Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja sesuai dengan peran dan tugasnya dalam organisasi”. Sedangkan menurut menurut Harries Madiistriyatno &

Zakiyya Tunnufus (2023) mengatakan kinerja sebagai “hasil kerja yang diberikan oleh karyawan berdasarkan kompetensi, perilaku, dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi”. Salah satu pandangannya adalah bahwa kinerja dapat diukur sebagai hasil kerja yang diberikan oleh karyawan berdasarkan kompetensi, perilaku, dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan yang diajukan oleh peneliti mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian empiris. Hipotesis bersifat sementara, artinya belum pasti benar sampai dilakukan pengujian dengan data.

Dengan menguji ketiga hipotesis diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik dengan penyampaian sebagai berikut: H1 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah. H2 : Keselamatan, kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah. H3 : Disiplin dan keselamatan, kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Solimun, Amanu, & Fernandes dalam Santoso dan Madiistriyatno (2021:4) Metode Kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan.

Sedangkan Menurut Sugiono (2016:78) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mutiara Medical Service Di Kalimantan Tengah berjumlah 200 karyawan.

Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2015:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel. Jika dimasukan angka populasi untuk

mendapatkan sampel sesuai dengan rumus diatas maka dapat diambil sampel dengan hasil 66 sampel. Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan penyebaran angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Analisis kualitas data menggunakan program *Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25*. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; analisis regresi linier berganda; analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa 9 indikator pada variabel disiplin kerja memiliki nilai *siginificant* $< 0,005$ berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 indikator pertanyaan dinyatakan valid dan 1 indikator dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Keselamatan Kesehatan Kerja

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa nilai sig-(2-tailed) antara tiap-tiap item dengan total 9 item pertanyaan untuk instrumen keselamatan kesehatan kerja dibawah 0,05 sebanyak 8 item pertanyaan maka dinyatakan valid dan 1 pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Dari hasil pengujian validitas didapatkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja memiliki nilai *siginificant* $< 0,005$ berdasarkan kolom total pearson correlation, sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 indikator pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian reliabilitas variabel disiplin kerja, 8 item pertanyaan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,794 yaitu lebih besar dari 0,60 dan dinyatakan reliabel

Uji Reliabilitas Keselamatan Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel keselamatan kesehatan kerja, 8 pertanyaan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,654 yaitu lebih besar dari 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja, 6 item pertanyaan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,905 yaitu lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Hasil Rekapitulasi**Tabel 4.** Rekapitulasi Perhitungan Disiplin Kerja.

No	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean
1	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan agar hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi.	66	3	5	3,89
2	Saya memahami dengan jelas tujuan pekerjaan saya di tempat kerja.	66	3	5	4,24
3	Pimpinan saya menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja.	66	3	5	4,09
4	Saya merasa perlakuan di tempat kerja mencerminkan keadilan.	66	3	5	3,89
5	Pimpinan secara rutin memantau dan mengevaluasi hasil kerja saya.	66	3	5	4,24
6	Setiap pelanggaran disiplin mendapatkan sanksi yang tegas.	66	3	5	4,09
7	Pimpinan bersikap tegas dalam menegakkan aturan kerja.	66	3	5	4,20
8	Hubungan antarpegawai di tempat kerja berjalan dengan baik dan saling menghargai.	66	3	5	4,18
Rata-rata					4,10

Berdasarkan tabel diatas bahwa disiplin kerja sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan skala likert, dan nilai rata rata sebesar 4,10.

Tabel 5. Rekapitulasi Perhitungan Keselamatan Kesehatan Kerja.

No	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean
1	Penerangan di tempat kerja cukup untuk mendukung keselamatan kerja.	66	3	5	4,36
2	Ventilasi di tempat kerja baik dan mendukung kesehatan pekerja.	66	3	5	4,14
3	Saya selalu mematuhi prosedur keselamatan kerja yang berlaku.	66	3	5	4,23
4	Saya mengetahui langkah-langkah	66	3	5	4,38

	yang harus dilakukan saat terjadi kecelakaan kerja.				
	Rekan kerja saya juga memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya K3.				
5	Alat kerja yang saya gunakan selalu dalam kondisi baik dan layak pakai.	66	3	5	4,14
6	Mesin kerja di tempat saya memiliki sistem pengaman yang berfungsi dengan baik.	66	3	5	4,39
7	Terdapat prosedur yang jelas dalam penggunaan alat dan mesin kerja.	66	3	5	4,29
8		66	3	5	4,09
Rata-rata					4,25

Berdasarkan tabel diatas bahwa keselamatan kesehatan kerja sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan skala likert, dan nilai rata rata sebesar 4,25.

Tabel 6. Rakapitulasi Perhitungan Kinerja.

No	Pertanyaan	N	Min	Max	Mean
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	66	3	5	4,18
2	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.	66	3	5	4,11
3	Saya tidak menunggu perintah atasan untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.	66	3	5	4,32
4	Saya tetap tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi tekanan kerja.	66	3	5	4,26
5	Saya menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas.	66	3	5	4,32
6	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	66	3	5	4,52

Rata-rata	4,28
-----------	------

Berdasarkan tabel diatas bahwa kinerja sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan skala likert, dan nilai rata rata sebesar 4,28

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Disiplin (X1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) secara Simultan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.130	4.149		1.960	.054
	Disiplin	.180	.107	.185	1.746	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.381	.087	.499	4.360	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi:

$$y = a + bx_1 + cx_2 \dots \dots \dots (i)$$

y = variabel kinerja, a = Konstanta, b = Koefisien regresi (pengaruh) x, x₁ = Variabel disiplin kerja, c = Koefisien Regresi (pengaruh) x₂, x₂ = variabel keselamatan kesehatan kerja. Diperoleh hasil: $y = .130 + 0,180 X_1 + 0,499 X_2$ artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai disiplin kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan kesematan kesehatan kerja sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $.130 + 0,180 + 0,499$ sama dengan sebesar 8,809

Tabel 8. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537a	.789	.766	2.807

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, KD = $R^2 \times 100\% = 0,789 \times 100\% = 78,9\%$. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 78,9% terhadap kinerja.

Tabel 9. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.429	2	100.715	12.779	.000b
	Residual	496.510	63	7.881		
	Total	697.939	65			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin						

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mutiara Medical Service di Kalimantan Tengah, dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,774 yang mengindikasikan bahwa sekitar 77,4% variasi kinerja dipengaruhi oleh disiplin, sedangkan sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut. Selanjutnya, keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,782 yang menunjukkan bahwa sekitar 78,2% kinerja dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, sementara 21,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut. Selain itu, disiplin serta keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,789 yang mengindikasikan bahwa sekitar 78,9% variasi kinerja dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan 21,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel disiplin dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: pertama, karyawan disarankan untuk mengikuti pelatihan atau workshop secara disiplin guna memperbarui pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pelatihan yang relevan akan membantu karyawan memahami perkembangan terbaru di bidangnya sehingga

dapat bekerja lebih efektif dan efisien, serta konsistensi dalam mengikuti program pelatihan menunjukkan komitmen untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada organisasi. Kedua, agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan sesuai standar, perusahaan disarankan untuk menyediakan prosedur kerja tertulis yang mudah diakses oleh seluruh pegawai, seperti SOP, panduan penggunaan alat, dan standar keselamatan kerja yang ditempatkan pada lokasi strategis, baik dalam bentuk fisik di area kerja maupun dalam bentuk digital melalui platform internal perusahaan. Ketiga, perusahaan perlu melakukan penilaian kompetensi secara rutin sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga melalui evaluasi berkala dapat diidentifikasi keterampilan yang telah dikuasai maupun area yang masih perlu dikembangkan untuk mendukung penyusunan program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan pencapaian tujuan organisasi. Keempat, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace*. Sage Publications.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of performance management*. Kogan Page.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson Education.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 200). Pustaka Pelajar.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Goetsch, D. L. (2011). *Occupational safety and health for technologists, engineers, and managers*. Pearson.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heinrich, H. W., Petersen, D., & Roos, N. (1980). *Industrial accident prevention*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, A. (2005). *Ergonomi, kesehatan dan produktivitas kerja*. Penerbit Erlangga.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management*. South-Western.

- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. Pearson.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metode penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Suma'mur, P. K. (2013). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Sagung Seto.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri & K3*. Harapan Press.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.