

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Segitiga Emas Sakti di Bogor

Ibnu Maulana^{1*}, Henni Marlinah²

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
ibnumln145@gmail.com^{1*}, dosen02187@unpam.ac.id²

Received 06 Februari 2026 | Revised 01 Maret 2026 | Accepted 09 Maret 2026

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and occupational health safety on employee performance at PT Segitiga Emas Sakti in Bogor. The type of research uses quantitative methods. The sampling technique used a saturated sample of 52 respondents. Data analysis techniques include data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regressions, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests (t-test, F test). The results of the work discipline analysis partially affected employee performance with a linear regression equation $Y = 0.8278 + 0.750X_1$ the contribution given was 61.9%, and strengthened by the calculated t value ($9.010 > t$ table 1.675) and a significant value of $0.000 < 0.5$. Occupational health safety had a partial positive effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 12.567 + 0.672X_2$ with a contribution of 66.6% and the results of the partial t-test were obtained with a calculated t value of $9.988 > t$ table 1.675 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneous tests of work discipline and occupational health safety had an effect on employee performance with multiple linear regression equations $Y = 7.991 + 0.350 X_1 + 0.428 X_2$. The contribution given was 71.3%, meaning that performance was influenced by work discipline and occupational health safety by 71.3%. This is evidenced by the results of the F test calculated $> F$ table ($60,817 > 3.18$) and the significance value of $0.000 < 0.5$.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Segitiga Emas Sakti di Bogor.. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 52 responden. Teknik analisis data meliputi uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t, uji F). Hasil analisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier $Y = 0,8278 + 0,750X_1$ kontribusi yang diberikan sebesar 61,9%, serta diperkuat dengan nilai t_{hitung} ($9,010 > t_{tabel}$ 1,675) dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 12.567 + 0.672X_2$ dengan kontribusi sebesar 66,6% dan hasil uji t parsial diperoleh nilai t_{hitung} $9,988 > t_{tabel}$ 1,675 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji simultan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 7,991 + 0,350 X_1 + 0,428 X_2$. Kontribusi yang diberikan sebesar 71,3% artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja sebesar 71,3. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F $t_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,817 > 3,18$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,5$.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam organisasi karena mereka membawa tenaga, keahlian, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Meskipun organisasi didukung oleh teknologi canggih, kemajuan informasi, serta kelimpahan dana dan meterial, tanpa kehadiran kontribusi SDM, pencapaian tujuan organisasi akan sangat sulit. Sebagai apapun perencanaan dan target yang telah ditetapkan semuanya akan menjadi sia-sia jika peran SDM tidak dianggap penting dan tidak dihargai (Kevin dkk., 2020:115).

Persaingan yang sangat tinggi antar perusahaan menandakan bahwa setiap perusahaan harus memiliki efisien dan upaya untuk menggunakan faktor potensial yang ada. Perusahaan yang efisien tercermin dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, memungkinkan mereka untuk melakukan kualitas yang sama atau bahkan lebih baik. Pengoptimalan faktor dukungan di suatu perusahaan sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat bersaing dalam industri. Hal tersebut karena pada era *five point zero* ini semua kegiatan dalam perusahaan sudah integrasi penuh dengan teknologi canggih dan tenaga manusia dalam dunia industri. Semua perusahaan kini mengadopsi teknologi dan mesin modern untuk mempercepat serta meningkatkan efisiensi pekerjaan (Adipradana & Wandebori, 2025:145).

Disiplin kerja merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab patuh terhadap peraturan perusahaan, serta bekerja dengan lebih terstruktur dan tepat waktu. Disiplin kerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan kondusif bagi seluruh tim. Selain disiplin kerja penerapan sistem keselamatan kesehatan kerja juga menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan, mengurangi risiko kecelakaan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental mereka. Dengan penerapan keselamatan

kesehatan kerja yang optimal, perusahaan dapat menciptakan tempat kerja yang lebih produktif, efisien, dan bebas dari potensi bahaya yang dapat mengganggu jalannya operasional bisnis (Pradana dkk., 2024:47).

Beberapa perusahaan di Indonesia menghadapi risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Salah satu contohnya PT Segitiga Emas Sakti, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi. Di perusahaan ini, kecelakaan kerja kerap terjadi, seperti karyawan yang terluka akibat terkena bahan material atau peralatan, yang merupakan alat kerja utama di sana. Jika kecelakaan seperti ini terjadi, perusahaan dapat mengalami kekurangan tenaga kerja sehingga berpotensi menghambat pencapaian target produksi.

Kinerja karyawan merupakan proses serta hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang pekerja. Kinerja ini sangat penting karena berkontribusi langsung dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang berkualitas, perusahaan akan lebih mudah mencapai target dan keberhasilan yang diinginkan. Untuk itu, perusahaan memerlukan sumber daya yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, kreativitas, inisiatif, ketelitian, serta kemampuan bersaing yang kuat agar dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi dilingkungan bisnis. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang diberikan secara efektif dan efisien. Faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor individu yang mencakup motivasi dan usaha pribadi, lingkungan yang meliputi kondisi fisik, ketersediaan peralatan, waktu kerja, dan bahan material yang digunakan. Pada dasarnya, setiap perusahaan berupaya mencapai tujuan tertentu sesuai dengan harapan.

PT Segitiga Emas Sakti saat ini menghadapi permasalahan terkait rendahnya kinerja pegawai. Beberapa isu yang muncul antara ketidakhadiran, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, izin yang diambil secara bersamaan, serta meningkatnya angka absensi. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang

kontruksi dan memiliki target tertentu, kurangnya kedisiplinan karyawan dapat menghambat proses kerja serta pencapaian target perusahaan, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan omzet.

Kesehatan karyawan merupakan aspek penting karena sangat mempengaruhi kondisi fisik mereka saat bekerja. Jika dalam keadaan sehat dan prima, risiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Beberapa alasan karyawan mengunjungi klinik antara lain adalah untuk penanganan akibat kecelakaan kerja maupun untuk mengatasi kelelahan yang dialami selama bekerja, guna memulihkan stamina. Oleh karena itu, karyawan seringkali mengambil izin untuk pemulihan dari kondisi kesehatan yang terganggu akibat aktivitas kerja. Pelaksanaan program kesehatan yang efektif sangat bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan kondisi kesehatan yang terjaga dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja dapat memberikan kontribusi besar dalam mengurangi risiko kecelakaan serta meningkatkan keselamatan kesehatan kerja dilingkungan kerja secara signifikan. Upaya ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat, tetapi juga mendorong lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sehingga resiko kecelakaan dapat diminimalkan secara signifikan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, alasan pemilihan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini karena data yang menjadi objek dalam penelitian merupakan data-data kuantitatif berupa angka-angka dari hasil jawaban responden dengan skala likert. Adapun metode yang di gunakan yaitu dengan metode asosiatif.

Tempat penilitian ini dilakukan pada PT Segitiga Emas Sakti yang berada di Jl. Betet 1 No.003 Rt 06/01 Pangasinan Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor-Jawa Barat 16340. Waktu Penelitian ini dilakukan waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Segitiga Emas Sakti berjumlah 52 karyawan. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan

PT Segitiga Emas Sakti yang berjumlah 52 orang. Seluruh populasi sampel tersebut dijadikan menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:93) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual			
N		52	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.31772776	
Most Extreme Differences	Absolute	.102	
	Positive	.070	
	Negative	-.102	
Test Statistic		.102	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.189	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.179
		Upper Bound	.199

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
 - e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
- Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji yang terdapat pada tabel di atas, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi distribusi residual dalam uji ini memenuhi syarat normalitas. Selain itu, uji normalitas juga dapat dievaluasi melalui grafik probability plot dengan mengamati penyebaran titik-titik residual yang mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.348	2.877
	Keselamatan	.348	2.877
	Kesehatan Kerja		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Dari hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,348 dan nilai VIF sebesar 2,877, kemudian pada variabel keselamatan kesehatan kerja adalah sebesar 0,348 dan nilai VIF sebesar 2,877.

Berdasarkan ketentuan jika yang ada maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini dapat dinyatakan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas atau bebas dari gangguan multikolinearitas.

Autokorelasi

Tabel 3 Kriteria Autokorelasi Pada Kriteria Uji Durbin Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: (Algifari. 2019:127)

Tabel 4. Autokorelasi Dengan Durbin – Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.844 ^a	.713	.701	4.405	1.964

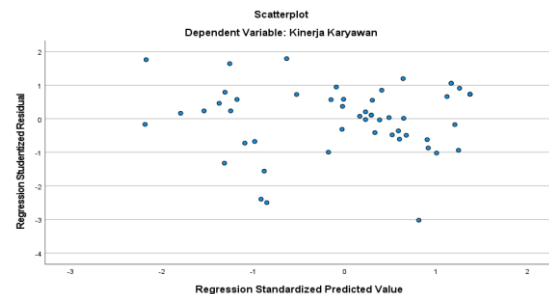
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.964, berdasarkan nilai interval pada tabel kriteria uji durbin maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi karena telah dibuktikan dengan yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga model tersebut layak untuk di gunakan.

Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan diagram di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada *scatterplot* tersebar tanpa pola yang spesifik atau teratur. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Glesjer Heteroskedastitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.569	1.827		3.048	.004
Disiplin Kerja	-.139	.078	-.420	-1.792	.079
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.084	.067	.293	1.250	.217

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Dapat dilihat pada tabel di atas, pada Uji Glesjer Heteroskedastitas menunjukkan hasil, nilai signifikan pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,079 atau $> 0,05$ dan variabel

keselamatan kesehatan Kerja (X_2) sebesar 0,217 $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana Antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,278	3.321			2.492	.016
	Disiplin Kerja	.750	.083	.787		9.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,278 + 0,750 X_1$. Dari persamaan tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 8,278 yang menunjukkan jika variabel disiplin kerja (X_1) tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 8,278 poin. Nilai koefisien regresi untuk

disiplin kerja (X_1) sebesar 0,750 yang artinya asumsi konstanta atau tetap dan tidak ada perubahan pada variabel keselamatan kesehatan Kerja (X_2), setiap peningkatan 1unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan menyebabkan kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar + 0.750 poin.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Antara Keselamatan Kesehatan kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.567	2.584			4.864	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.672	.067	.816		9.988	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan perhitungan regresi yang terdapat pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,567 + 0,672 X_2$. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta 12,567 menunjukan bahwa ketika variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2) tidak ada atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 12,567 poin.

2. Koefisien regresi sebesar 0,672 untuk Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa dengan asumsi nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Disiplin Kerja (X_1), setiap kenaikan 1unit pada Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,672 poin.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda Antara Disiplin Kerja (X_1) dan Keselamatan Kesehatan kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.991	2.913			2.743	.008
	Disiplin Kerja	.350	.124	.367		2.823	.007
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.428	.107	.520		4.004	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,991 + 0,350 X_1 + 0,428 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta 7,991 berarti jika disiplin kerja (X_1), keselamatan kesehatan kerja (X_2) tidak di perhitungkan, kinerja karyawan (Y) bernilai 7,991 poin.
2. Koefisien 0,350 pada disiplin kerja (X_1) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1unit X_1 akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,350 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien 0,428 pada keselamatan kesehatan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa setiap

kenaikan 1unit X_2 akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,428 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 10. nilai signifikansi korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin

kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien korelasi Pearson sebesar 0,787 yang masuk dalam rentang 0,600 – 0,799 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan dengan tingkat kekuatan kuat.

Tabel 11. Uji Korelasi Antara Keselamatan kesehatan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Keselamatan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
Keselamatan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	1	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.22 nilai signifikansi korelasi antara keselamatan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kesehatan kerja

dengan kinerja karyawan. Selain itu, koefisien korelasi pearson sebesar 0,816 yang masuk dalam rentang 0,800 – 1,000 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan dengan tingkat kekuatan sangat kuat.

Tabel 12. Hasil Pengujian Korelasi Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.844 ^a	.713	.701	4.40496	.713	60.817	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja
Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,844. Nilai ini berada dalam

interval 0,800-0,1000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.659	4.702

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja
Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasar kepada tabel 13. dijabarkan bahwasanya, nilai determinasi R Square ialah 0,619 atau 61,9% (0,619 x 100%), hasil ini memperlihatkan disiplin kerja mempunyai

kontribusi dalam meningkatkan kinerja mencapai 61,9% dan lainnya 38,1% (100% - 61,9%), diberi pengaruh oleh faktor lainnya.

Tabel 13. Uji Determinasi Antara Keselamatan Kesehatan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.611	5.024

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasar kepada tabel 13. dijabarkan bahwasanya, nilai determinasi R Square ialah 0,666 atau 66,6% (0,666 x 100%), hasil ini memperlihatkan keselamatan kesehatan kerja

mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja mencapai 66,6% dan lainnya 33,4% (100% - 66,6%), diberi pengaruh oleh faktor lainnya.

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Berganda Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.701	4.405

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja
Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasar kepada tabel 14. dijabarkan bahwasanya, nilai determinasi R Square ialah 0,713 atau 71,3% (0,713 x 100%), hasil ini memperlihatkan secara bersamaan disiplin kerja

dan keselamatan kesehatab kerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja mencapai 71,3% dan lainnya 28,7% (100% - 71,3%), diberi pengaruh oleh faktor lainnya.

Uji Hipotesis

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.278	3.321		2.492	.016
	Disiplin Kerja	.750	.083	.787	9.010	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, nilai t hitung menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel, yaitu ($9,010 > 1,675$). Hasil ini juga diperkuat oleh nilai ρ (p-value) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05

yaitu ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, yang menandakan adanya pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Antara Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.567	12.567		4.864	.001
	Keselamatan Kesehatan Kerja	.672	.067	.816	9.98	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel, yakni sebesar ($9,988 > 1,675$). Temuan ini juga diperkuat oleh nilai ρ (p-value) yang berada di bawah tingkat

signifikansi 0,05 yaitu ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_{02}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X_1) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2360.142	2	1180.071	60.817	.000 ^b
	Residual	950.781	49	19.404		
	Total	3310.923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja
Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel, yaitu ($60,817 > 3,18$). Hal ini juga diperkuat oleh nilai ρ value yang lebih kecil dari Sig. 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di dapat persamaan regresi linear sederhana $Y = 8,278 + 0,750 X_1$. Persamaan ini bermakna bahwasanya, disiplin kerja mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan Konstanta $a = 8,278$ diartikan, bilamana disiplin kerja bernilai tetap atau tidak ada peningkatan, maka nilai kinerja hanya mencapai 8,278 satuan. Koefisien regresi $b = 0,750$ diartikan, bilamana disiplin melonjak naik satu satuan alhasil menaikkan skor kinerja mencapai 0,750 satuan. Nilai korelasi r_{xy} 0,787 ada pada interval 0,600 – 1,799 dengan tingkat hubungan kuat, maka bisa diambil simpulan disiplin kerja mempunyai relasi kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi R Square ialah 0,619 atau 61,9% ($0,619 \times 100\%$), hasil ini memperlihatkan disiplin kerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja mencapai 61,9% dan lainnya 38,1% diberi pengaruh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis parsial memperlihatkan nilai $t_{hitung} 9,010 > t_{tabelnya} 1,675$ atau skor sig 0,000 < 0,05 maknanya H_{01} ditolak, H_{a1} diterima, maknanya Hasil penelitian memperlihatkan disiplin kerja punya pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Segitiga Emas Sakti di Bogor.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti lain oleh Maulida & Juandika (2025) dari hasil pengujian secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Komponen Indonesia, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 7,556 > t_{tabel} 1,989$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, engan demikian hipotesis yang diajukan diterima atau H_{01} ditolak dan H_{a1} di terima.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat persamaan regresi linear sederhana $Y = 12,567 + 0,672 X_2$. Persamaan ini bermakna bahwasanya, variabel keselamatan kesehatan kerja mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan Konstanta $a = 12,567$ diartikan, bilamana variabel keselamatan kesehatan kerja bernilai tetap atau tidak ada

peningkatan, maka nilai kinerja hanya mencapai 12,567 satuan. Koefisien regresi $b = 0,672$ diartikan, bilamana variabel keselamatan kesehatan kerja melonjak naik satu satuan alhasil menaikkan skor kinerja mencapai 0,672 satuan. Nilai korelasi 0,816 ada pada interval 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, maka bisa diambil kesimpulan mempunyai relasi ssangat kuat terhadap kinerja. Nilai determinasi R Square ialah 0,666 atau 66% ($0,666 \times 100\%$), hasil ini memperlihatkan variabel keselamatan kesehatan mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja mencapai 66,6% dan lainnya 33,4% diberi pengaruh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis parsial memperlihatkan nilai $t_{hitungnya} 9,988 > t_{tabelnya} 1,675$ atau skor sig 0,000 < 0,05 sehingga H_{02} ditolak, $H_{01=2}$ diterima. Hasil penelitian memperlihatkan keselamatan kesehatan kerja punya pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT Segitiga Emas Sakti di Bogor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan Qurbani & Selviyana, (2018) dimana secara parsial variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Cabang BSD mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh dari nilai t_{hitung} yaitu $5,4114 > 1,9822$ t_{tabel} . Hal itu konsisten dengan nilai signifikan 0,05 sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) di dapat persamaan regresi linear berganda $Y = 7,991 + 0,350 X_1 + 0,428 X_2$. Persamaan ini bermakna bahwasanya, disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan Konstanta $a = 7,991$ diartikan, bilamana disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja bernilai tetap atau tidak ada peningkatan, maka nilai kinerja hanya mencapai 7,991 satuan. Koefisien regresi $b_2 = 0,350$ diartikan, bilamana disiplin kerja melonjak naik satu satuan alhasil menaikkan skor kinerja mencapai 0,350 satuan. Koefisien regresi = 0,428 diartikan, bilamana variabel keselamatan ke-

sehatan kerja melonjak naik satu satuan alhasil menaikkan skor kinerja mencapai 0,428 satuan. Nilai korelasi 0,844 ada di interval 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, maka bisa diambil simpulan secara bersama-sama disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja mempunyai relasi sangat kuat terhadap kinerja. Nilai determinasi R Square ialah 0,713 atau 71,3 % ($0,713 \times 100\%$), hasil ini memperlihatkan secara bersama-sama disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja mencapai 71,3% dan lainnya 28,7% diberi pengaruh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis simultan memperlihatkan nilai $F_{hitungnya} 60,817 > F_{tabelnya} 3,18$ atau skor sig 0,000 < 0,05 maknanya H_{03} ditolak, H_{a3} diterima, maknanya Hasil penelitian memperlihatkan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja punya pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT Segitiga Emas Sakti di Bogor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelian lain oleh Riri (2024) dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar $9,147 > 3,17$ F-tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Maja Agung Elektrindo Tangerang

SIMPULAN

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 8,278 + 0,750 X_1$. Nilai korelasi 0,787 menunjukkan hubungan kuat. Nilai uji determinasi variabel disiplin kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan variabel kinerja mencapai 61,9% dan lainnya 38,1% diberi pengaruh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis parsial memperlihatkan nilai $t_{hitung} 9,010 > t_{tabel} 1,675$ atau nilai sig 0,000 < 0,05 maknanya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 12,567 + 0,672 X_2$. Nilai korelasi 0,816. Yang menunjukkan sangat kuat. Nilai uji determinasi

variabel keselamatan kesehatan kerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan variabel kinerja mencapai 66,6% dan lainnya 33,4% diberi pengaruh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis parsial memperlihatkan nilai $t_{hitung} 9,988 > t_{tabel} 1,675$ atau nilai sig 0,000 < 0,05 maknanya H_{02} ditolak, H_{a2} diterima

Hasil penelitian disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 7,991 + 0,350 X_1 + 0,428 X_2$. Nilai korelasi 0,844. Yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat, nilai koefisien determinasi secara bersama-sama variabel disiplin dan keselamatan kesehatan kerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan variabel kinerja mencapai 71,3% dan lainnya 28,7% diberi pengaruh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis simultan memperlihatkan nilai $F_{hitung} 60,817 > F_{tabel} 3,18$ atau nilai sig 0,000 < 0,05 maknanya H_{03} ditolak, H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. F., & Santoso, A. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan penerapan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Indah Industri Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1 No. 4, 332–344.
- Ahyar, Vicky Brama Kumbara, & Chintya Ones Charly. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No. 2, 154–161.
- Algifari. (2019). *Statistik Bisnis untuk Pengambilan Keputusan*: Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). *Strategi dan Aplikasi Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan*



- Motivasi Kerja. In Evaluasi Kinerja SDM.* CV. AA. RIZKY: Banten
- Dadan Romadan, A. P. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat. *Journal of Research and Publication Innovation.* Vol. 2 No. 4, 1994– 2005.
- Darmayani, S., dkk (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3).* Widina Bhakti Persada: Bandung.
- Derita, Q. & Upay, S. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol. 1 No. 3, 110-129.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas.* Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021). September 2021 Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *Journal Ecounbints.* Vol. 1 No. 1, 343–352.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin.* Vol. 2 No. 4, 1007–1012.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Pramesti, D. A., Maheri L, S. S., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Mugi Lestari Papar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen.* Vol. 2 No. 4, 166–177.
- Riri, O. (2024). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maja Agung Elektrindo Tangerang. *Jurnal Inovasi Penelitian dan Publikasi.* Vol. 2 No 4. 2249 – 2260.
- Ridwan. (2018). *Dasar-Dasar Statistika.* Bandung: Alfabeta.
- Sandi, P. J., & Hira, M. (2025). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Prima Komponen Indonesia. *Journal of Research and Publication Innovation.* Vol 3 No. 1, 2893 – 2905.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat: Edisi Revisi.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, P. B. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.* Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Saraswati, D., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Oriental Asahi JP Kardus. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management.* Vol 2 No. 1, 756–769.
- Sari, A. A. (2016). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Guna Mekar Industri, Semarang. *Institutional Respositori.* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi.* Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Zamrodah, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Widina Bhakti Persada: Bandung.