

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN KESELAMATAN  
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(STUDI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) SAMARINDA)**

**Nadratul Naima<sup>1</sup>; Muhammad Fikry Aransyah<sup>2</sup>**

Universitas Mulawarman, Samarinda<sup>1,2</sup>

Email : Nhadratul77@gmail.com<sup>1</sup>; fikryaransyah@fisip.unmul.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Sebuah perusahaan dimulai dengan tujuan menghasilkan keuntungan besar. Agar tujuan tersebut dapat di capai, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang cukup serta dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dapat ditemukan beberapa perusahaan yang gagal menerapkan peningkatan produktivitas karyawan karena belum menerapkan sistem manajemen yang baik. Dan mendapatkan karyawan yang dapat berprestasi dengan baik tentunya didukung dengan kondisi fisik yang prima. Pada tahun 2019 terjadi 182.835 kecelakaan kerja, pada tahun 2020 terjadi 221.740 dan pada tahun 2021 terjadi 234.270 kasus, hal ini menunjukkan perlunya perhatian khusus di bidang ini. Tak dapat dipungkiri budaya organisasi pun menjadi satu dari banyaknya unsur yang mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja, serta budaya organisasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan teknik sampling jenuh sebagai teknik sampling pada penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja dan budaya organisasi semuanya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin kerja; Kesehatan keselamatan kerja; Budaya organisasi; kinerja

**ABSTRACT**

*A company is started with the goal of making huge profits. In order for these objectives to be achieved, sufficient human resources are needed and can complete the work effectively. It can be found that several companies have failed to implement employee productivity improvements because they have not implemented a good management system. And getting employees who can perform well is of course supported by excellent physical condition. In 2019 there were 182,835 work accidents, in 2020 there were 221,740 and in 2021 there were 234,270 cases, this shows the need for special attention in this field. It is undeniable that organizational culture is one of the many elements that encourage employees to complete the work given. Creating a pleasant work atmosphere can improve employee performance. This research was conducted to see whether work discipline, occupational health and safety, and organizational culture have an influence on employee performance. By using quantitative descriptive method and saturation sampling technique as the sampling technique in this study. The findings of this study indicate that work discipline, occupational health and safety and organizational culture all have a positive impact on employee performance.*

*Keywords : Work discipline; occupational safety; organizational culture; performance*

## PENDHULUAN

Sebuah perusahaan dimulai dengan tujuan menghasilkan keuntungan besar. Hal ini memerlukan penggunaan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mengelola, mengendalikan dan menganalisis suatu masalah. Di mana organisasi yang ideal dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang memadai dan memenuhi standar kualitas serta kuantitas. Sebaliknya, jika karyawan tidak dapat memenuhi standar dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini tentu berdampak pada karyawan tersebut dan juga pada perusahaan. Untuk itu, sangat penting untuk melakukan evaluasi terus menerus terhadap karyawan perusahaan agar kesalahan tidak terulang dari waktu ke waktu. Menurut (Bangun, 2012), kinerja adalah hasil akhir kerja yang dicapai melalui kriteria dan persyaratan yang ditetapkan agar suatu pekerjaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, sehingga sangat penting untuk dibina dengan baik dan selalu dievaluasi guna mencapai kinerja karyawan yang maksimal (Yuningsih, 2018). Berdasarkan hasil pemantauan dan diskusi awal dengan beberapa karyawan perusahaan tentang disiplin kerja, ternyata masalah utamanya adalah jam kerja. Aspek penting dari manajemen sumber daya manusia yang tidak dapat dilewatkan ialah kebutuhan untuk mencatat kehadiran karyawan (Cahyana, 2015). Ada beberapa penelitian tentang disiplin kerja seperti (Pakpahan et al., 2021), (Yamanie & Y, 2016) dan (Nelizulfa, 2018).

Selain disiplin kerja yang merupakan unsur penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi hal penting dalam rangka peningkatan efisiensi kerja karyawan. Agar suatu perusahaan dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik dan maksimal, tentu dibutuhkan kondisi fisik yang prima (Gemely, 2019). Peningkatan kecelakaan kerja di Indonesia terus terjadi dan mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Mengacu pada UU No.1 Tahun 1970 tentang kecelakaan kerja mengatakan bahwa, setiap pekerja memiliki kewenangan atas keselamatan dalam bekerja, dengan tujuan meningkatkan penghidupan dan produksi, setiap pekerja juga berhak atas jaminan keselamatan (Undang-Undang Keselamatan Kerja, 1970). Karena hal tersebut penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja menjadi satu urgensi penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam setiap aktivitas karyawan. Adapun beberapa peneliti yang juga

melakukan penelitian terkait kesehatan dan keselamatan kerja seperti (Pakpahan et al., 2021), (E.g et al., 2018) dan (Itsalis et al., 2016).

Selain itu, budaya organisasi pun menjadi faktor kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan faktor lain yang dapat mendorong keberhasilan karyawan dalam bekerja. (John M, 2007) mengemukakan bahwa pentingnya budaya organisasi atau budaya perusahaan, merupakan hasil dari apa yang telah dirasakan oleh karyawan dan dari hasil tersebut tercipta pola yang memiliki keyakinan, nilai dan harapan. Menerapkan budaya organisasi yang terorganisir dan sesuai dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, penerapan ini dapat memberikan dampak terhadap hasil kerja yang diberikan oleh karyawan (Saputra & Mahaputra, 2022). Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi kajian yang menarik untuk mengetahui sejauh mana kegunaan dan kontribusi pendekatan budaya dalam memahami budaya organisasi masih perlu dikaji secara empiris (Noor, 2013). Beberapa peneliti telah meneliti budaya organisasi seperti (Fachri & Wulansari, 2022), (Pakpahan et al., 2021), (Wahyudi, 2022).

Berdasarkan pembahasan tersebut, adapun tujuan dilakukannya penelitian ini agar dapat mengkaji pengaruh disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda yang dapat dijadikan sebagai referensi/acuan perusahaan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Meninjau dari penjelasan di atas, penulis melakukan penelitian dan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda)”.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan pengorganisasian diri karyawan, dan penerapannya yang teratur meningkatkan keseriusan tim yang bekerja dalam organisasi, serta tindakan pendisiplinan dengan mensyaratkan standar tertentu (Amran & Taher, 2021). Disiplin diterapkan pada setiap usaha untuk mengatasi kelalaian dan kesalahan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, keterlambatan dan ketidakmampuan. (Sari, 2022) berpendapat bahwa disiplin kerja menjadi sarana komunikasi yang dapat diterapkan oleh atasan untuk para karyawan agar mereka membiasakan diri membentuk pola perilaku dengan mengikuti aturan yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa, N., et al. 2019:18).

### **Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)**

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara *preventif* (pencegahan) memiliki makna bahwa kecelakaan kerja merupakan kesalahan dalam manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan dan karyawan (Aprilliani, 2022). Gagasan terkait kesehatan dan keselamatan memiliki ikatan yang kuat dengan tempat kerja. Secara umum kesehatan memiliki arti yang luas yang mengacu pada kesejahteraan fisik, mental, dan emosional seseorang (Sedarmayanti, 2007). ISO 45001:2018 adalah kriteria berbasis internasional pertama yang mendefinisikan ketentuan dan pedoman sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) (SafetySign.id, 2018). ISO 45001:2018 adalah standar sistem manajemen K3 untuk mempromosikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, menghilangkan bahaya, meminimalkan risiko kesehatan dan keselamatan kerja dan meminimalkan penyimpangan dari sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja dan aktivitasnya, berlaku untuk semua perusahaan/organisasi, yang ingin mengatur, menerapkan dan mengimplementasikannya (ISO, 2018).

### **Budaya Organisasi**

Menurut Schien, seorang sosiolog mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola pernyataan berbeda yang diperluas dengan tujuan mengkaji bagaimana suatu organisasi mampu mengatasi masalah yang disebabkan oleh adaptasi eksternal dan konsistensi internal (Hadijaya, 2020). Penerapan budaya organisasi di perusahaan memiliki tujuan tertentu. Misalnya sebagai dasar saling tukar menukar antar rekan kerja atau dalam tim, persaingan memperebutkan posisi, membentuk brand image perusahaan dan juga penyatuan budaya yang berbeda. Menurut (Jatilaksono, 2016), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah inovatif, memperhatikan detail, fokus pada hasil yang dicapai, fokus pada kepentingan seluruh karyawan dan proaktif dalam kaitannya dengan pekerjaan dan stabilitas pekerjaan.

## Kinerja

Prestasi adalah kualitas dan kemampuan yang dimiliki karyawan/pekerja ketika memenuhi kewajiban sesuai instruksi yang dibagikan untuk mencapai dampak kerja yang diinginkan. Di sisi lain, Robbins juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai memiliki fungsi yang muncul dari interaksi antara kompetensi dan motivasi individu. Prestasi sering dipandang sebagai penyelesaian tugas, yang mengacu pada premis dari suatu kegiatan yang dibutuhkan pekerja (Gibson, 1994). Kinerja karyawan terkait erat dengan pemberdayaan bakat atau talenta. Ini adalah metrik yang menentukan bagaimana perusahaan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam bisnis mereka. Kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan prestasi kerja seseorang, yang dapat dilakukan dengan beberapa cara (Wahyudi, 2022).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda atau disingkat PT. Pelindo Samarinda berlokasi di Jl. Niaga Timur, No.130, Kec. Samarinda, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Kegiatan kajian ini dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan dari PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda dimana, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah sampel yang diambil ialah seluruh jumlah populasi dari penelitian ini yaitu sebanyak 67 responden. Menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data untuk menunjang keberhasilan penelitian ini, sumber data primer dilakukan langsung oleh peneliti untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian (Bahri, 2018) melalui penyebaran kuesioner/pertanyaan. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari instansi, perpustakaan, jurnal dan pihak lainnya (Tika, 2006).

Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan obyek yang diteliti melalui sampel atau populasi. Selanjutnya, untuk menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan nantinya oleh peneliti ini akan menggunakan skala *Likert*. Agar dapat mengukur pendapat dan persepsi seorang (responden) maka digunakan skala *likert*, yang mana menurut (Indrianto 2018) skala *likert* merupakan

metode yang dapat diukur melalui pernyataan sikap setuju, tidak setuju, kurang setuju, ataupun sangat tidak setuju baik itu terhadap objek atau suatu kejadian tertentu.

Semua data yang diperoleh pada penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program pengolahan data. Adapun program pengolahan data yang digunakan ialah *software SPSS Ver. 23 for windows*.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 67 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda yang didominasi oleh 49 karyawan pria dan 18 karyawan wanita, dengan usia paling rentan antara 30 sampai 40 tahun (26 responden). Hampir semua responden memiliki gelar sarjana (60 responden), mayoritas responden bekerja di perusahaan selama 6-15 tahun (44 responden). Berikut adalah hasil tes untuk penelitian ini:

#### Tes normalitas

Rumus yang digunakan dalam uji normalitas adalah pendekatan Kolmogorov Smirnov. Tes ini digunakan karena memiliki kelebihan yaitu lebih mudah beradaptasi. Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp-Sig adalah  $0,010 > 0,05$ . Ini berarti bahwa residual untuk setiap variabel semuanya normal. Artinya, semua data untuk setiap variabel memiliki residual yang normal.

#### Uji Multikolinearitas

Setelah melalui perhitungan toleransi, ternyata tidak ditemukannya variabel bebas dengan nilai kurang dari 0,10. Nilai disiplin kerja 0,857, kesehatan dan keselamatan kerja 0,763 dan budaya organisasi 0,858. Sedangkan, untuk hasil uji dari VIF menunjukkan hal yang serupa pula. Yaitu skor VIF variabel dependen atau independen memiliki skor lebih besar dari 10 dengan skor disiplin kerja 1,168, skor keselamatan kesehatan 1,311, dan skor budaya organisasi 1,165. Melalui hasil ini menunjukkan bahwa nilai dari perhitungan tolerance dan VIF tidak ditemukannya multikolonieritas baik itu antara variabel independen maupun pada variabel dependen.

#### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau ketidaksamaan varian residual melalui suatu pengamatan ke pengamatan selanjutnya maka dilakukan uji heterokedastisitas. Salah satu cara mendeteksi heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik Scatter Plot. Hasil dari grafik menunjukkan bahwa scatterplot

menunjukkan pola yang tidak jelas dengan titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah sumbu 0 dan Y dalam uji heteroskedastisitas. Hal ini memungkinkan peneliti untuk menyimpulkan bahwa tidak ada kesulitan atau gangguan heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### Uji regresi linier berganda

Analisis regresi berganda  $r$  dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 10,217 + 0,287 + 0,053 + 0,237 + e$$

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari setiap elemen variabel. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai 10,217 merupakan kondisi pada saat variabel kinerja pegawai (dependent) tidak terpengaruh oleh variabel lain. Selanjutnya nilai 0,287 hal ini membuktikan bahwa pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Kemudian nilai 0,053, merupakan hasil yang membuktikan bahwa variabel K3 berpengaruh positif, meskipun pengujian menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki nilai kecil atau sedikit dibanding dengan variabel lain, hal ini tidak menjadi masalah besar selama nilai yang dihasilkan tidak negatif. , artinya terdapat pengaruh sebesar 0,053 terhadap kinerja pegawai. Terakhir, nilai 0,237 yang mana menunjukkan bahwa hasil dari variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda

### Uji T (Parsial)

Nilai tanda  $< 0,05$

nilai-t - hitung  $>$  nilai tabel-t

t - tabel :  $t(a/2 : n - k - 1)$

:  $t(0,05/2 : 67 - 3 - 1)$

:  $t 0,025 : 63$

: 1998

Jadi t-tabelnya adalah 1.998.

Dari hasil pengujian yang telah di temukan dan dapat dilihat pada Tabel 4, bahwa nilai dari disiplin kerja pada kinerja karyawan ialah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,039 > 1,998$ ) atau nilai Sig lebih kecil dari 5% ( $0,003 < 0,05$ ). Selain itu, nilai dari variable kesehatan keselamatan kerja pada kinerja  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,142 > 1998$  atau kurang dari 5% ( $0,036 < 0,05$ ). Kemudian nilai pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

adalah  $t_{hitung} > t_{tabel} 2,743 > 1,998$  atau lebih kecil dari 5% ( $0,008 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ini setiap variabel ( $X_1, X_2, X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda.

#### **Tes F (Stimulan)**

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta budaya organisasi pada kinerja karyawan adalah  $0,003 < 0,05$  serta  $f_{hitung} 5,096 > f_{tabel} 2,75$ . Hal ini membuktikan bahwasanya variabel  $X_1, X_2, X_3$  berdampak signifikan terhadap  $Y$  di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Hasil penjabaran dari uji F menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja ( $K_3$ ), dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, yang diperkuat dengan data kuesioner. Dibuktikan dengan koefisien regresi linier berganda sebesar 0,287 faktor disiplin kerja, 0,053 variabel keselamatan kerja ( $K_3$ ), dan 0,237 variabel budaya organisasi. Artinya disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja ( $K_3$ ), dan budaya organisasi semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan  $F_{hitung}$  sebesar 5,096. Temuan dari pengujian ini menunjukkan bahwa semua variabel berdampak pada kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja ( $K_3$ ), dan budaya perusahaan semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda telah membentuk disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja ( $K_3$ ), dan budaya organisasi yang positif.

#### **Saran**

Diharapkan ada peningkatan penelitian di bidang *human resource* (HR) lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain berdasarkan . Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja serta budaya organisasi hanya memberikan kontribusi sebesar 19,5%, sehingga perlu memperhatikan unsur-unsur lain yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Amran, A., & Taher, T. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.473>
- Aprilliani, C. (2022). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) PT Global Eksekutif* (Issue March). <http://www.globaleksekutifteknologi.co.id/>
- Cahyana. (2015). *Konsep Pengamanan dan Perlindungan Infrastruktur Berbasis Teknologi Informasi, Kementerian Komunikasi dan Informasi*.
- Donnelly, James H. Gibson, James L. and Ivancevich, J. (1994). *Fundamental Of Management*. Businnes Publication.
- E.g, E., Diah, Y. M., & Zen, K. M. (2018). JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017 | 103 PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH. *Jembatan*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5296>
- Fachri, M., & Wulansari, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Kantor Pusat Pt. Pelindo IV. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 314–319.
- Gemely, D. (2019). Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Dan Terminal Petikemas Makassar Tahun 2018 Terminal Petikemas Makassar. *Jurnal PASCA UNHAS*, 3(1), 60–66. [http://digilib.unhas.ac.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/MWFmNTEyZWUxZTNmNjE2MWU4MjMxNWM0ZDY5OWJkNDA5YzAwMzIxZQ==.pdf](http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/MWFmNTEyZWUxZTNmNjE2MWU4MjMxNWM0ZDY5OWJkNDA5YzAwMzIxZQ==.pdf)
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- ISO (Online Browsing Platfrom). (2018). *ISO 45001:2018 Occupation Health and Safety Management Systems - Requirements With Guidance For Use*. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- Jatilaksono. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- John M. Ivancevich, D. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Edisi Ketu).
- Juliansyah Noor. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Fajar Interpretama Mandiri.
- Undang-Undang Keselamatan Kerja, 2 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI 765 (1970).
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/66425>
- Pakpahan, D. D., Hutabarat, N. H., Dearn, A. P., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan. *Jimea*, 5(2), 1431–1445.
- PT. SafetySign.id. (2018). *ISO 45001:2018 Telah Rilis, Ini Hal-Hal Penting Yang Anda Harus Ketahui*. <https://www.safetysign.co.id/news/347/ISO-45001-2018-Telah-Rilis-Ini-Hal-Hal-Penting-yang-Harus-Anda-Ketahui>

- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(3), 105–114.
- Sari, N. M. O. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono, P. D. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit Alfabeta cv.
- Syaiful Bahri. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*.
- Tika, M. P. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*.
- Waladi Ziyadul itsalis, Prasetya, A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Citra Gading Asritama di proyek Mall Dinoyo City Malang, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 10.
- Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Yamanie, I. Y., & Y, S. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55–65. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/1186>
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141. <https://doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133>.

## GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

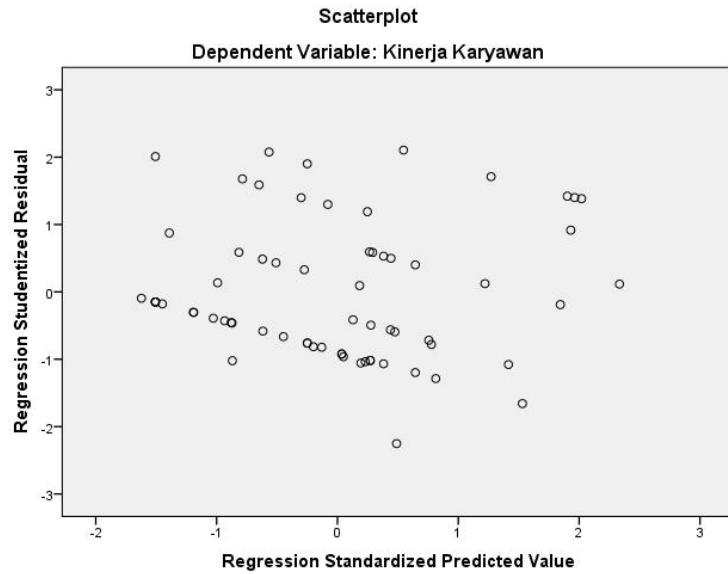
X1, X2, X3 -> Y	Uji Kolmogrov- Smirnov	
	Test Statistic	0.127
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0.010

Sumber : Data diolah SPSS 23 tahun 2023

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Colonearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	0,857	1,168
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	0,763	1,311
Budaya Organisasi	0,858	1,165

Sumber : Data diolah SPSS 23 tahun 2023



Gambar 1. Gambar Scatter Plot  
Sumber : Data diolah tahun 2023

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.217	4.109		2.486	0.016
Disiplin Kerja	0.287	0.123	0.286	2.304	0.022
Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	0.053	0.121	0.057	0.437	0.664
Budaya Organisasi	0.237	0.117	0.248	2.035	0.046

a. *Dependent Variable : Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diolah SPSS 23 tahun 2023

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Hipotesis	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
H1	X1 >> Y	0.354	0.117	0.353	3.039	0.003
H2	X2 >> Y	0.240	0.112	0.257	2.142	0.036
H3	X3 >> Y	0.308	0.112	0.322	2.743	0.008

Sumber : Data diolah SPSS 23 tahun 2023

Tabel 5. Hasil Uji F (Stimultan)

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.284	3	18.428	5.096	0.003
	Residual	227.820	63	3.616		
	Total	283.104	66			

Sumber : Data diolah SPSS 23 tahun 2023