Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Harian pada PT. Nico Jaya Pratama Kab. Karawang

Vidia Nur Fauziah, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn21.vidiafauziah@mhs.ubpkarawang.ac.id ,budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id,
wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Nico Jaya Pratama Karawang. The aim of this research is to determine the influence of work discipline and occupational health and safety (K3) on daily employee performance at PT. Nico Jaya Pratama, Karawang Regency, both partially and simultaneously. The population in this study was 50 daily employees. The sampling method in this research uses a saturated sample or census. The data used is primary data and secondary data. The data analysis method used is the multiple linear regression method. The research results show that work discipline partially influences the daily performance of employees at PT. Nico Jaya Pratama. Occupational safety and health (K3) partially influences daily employee performance at PT. Nico Jaya Pratama. Simultaneously work discipline and occupational safety and health (K3) have an influence on daily employee performance at PT. Nico Jaya Pratama. The great influence of work discipline and occupational safety and health (K3) on daily employee performance is shown by the coefficient of determination of 0.355. This shows that 35.5% of employee performance is influenced by work discipline and occupational safety and health (K3) and the remaining 0.645 or 64.5% is influenced by other variables not used in this research.

Keywords: *Work Discipline, Occupational Safety and Health (K3) and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Nico Jaya Pratama Karawang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan harian pada PT. Nico Jaya Pratama Kab. Karawang baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan harian sebanyak 50 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan harian pada PT. Nico Jaya Pratama. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan harian pada PT. Nico Jaya Pratama. Secara simultan disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan harian pada PT. Nico Jaya Pratama. Besar pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan harian ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,355. Hal ini menunjukkan bahwa 35,5% kinerja karyawan di pengaruhi oleh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan sisanya sebesar 0,645 atau 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

PENDAHULUAN

"Seiring dengan pesatnya perkembangan industri di Indonesia, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia menjadi komponen utama dalam menjalankan operasional bisnis serta berperan besar dalam menentukan kemajuan perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat. Untuk mencapai tujuan organisasi, potensi SDM perlu dimaksimalkan. SDM memiliki peranan krusial dalam menghadapi tantangan persaingan jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga aspek kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi kerja mereka harus terus dijaga dan dikembangkan. SDM juga merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai dan menjadi penggerak utama dalam organisasi". (Ashary, 2020).

PT. Nico Jaya Pratama didirikan pada tahun 2018 dan sebelumnya dikenal dengan nama PT. Novita Jaya Pratama. Perusahaan ini berlokasi di KP. Dukuh, Desa Anggadita, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang. PT. Nico Jaya Pratama bergerak di bidang jasa dan kontraktor yang berbentuk yayasan.

"Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tanggung jawabnya di perusahaan dalam jangka waktu tertentu, serta dinilai berdasarkan standar atau ukuran yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja". (Gerung et al., 2022).

"Kinerja karyawan berperan penting dalam menilai kemampuan, keterampilan, kualitas, serta kuantitas kerja, termasuk waktu yang digunakan selama bekerja. Untuk mencapai target yang telah ditentukan, perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Di PT. Nico Jaya Pratama sendiri, terdapat permasalahan terkait efektivitas kinerja karyawan yang masih belum optimal dan kerap menjadi tantangan bagi perusahaan". (Gerung et al., 2022).

Tabel 1. Target Kinerja Karyawan PT Nico Jaya Pratama Periode 2024

Key Performance Indikator		**Realisasi 2024**		
		Target	**Jan-Jun**	**Jul-Des**
Kinerja Karyawan	**Pencapaian target produksi**	100%	95%	85%
	Penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu	100%	80%	70%

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

	Hasil kerja bebas ari kesalahan atau cacat	100%	85%	80%
	Keterangan		**Belum tercapai**	**Belum tercapai**

Sumber: PT Nico Jaya Pratama, Karawang (2025)

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum konsisten, ditandai dengan pencapaian target produksi yang belum optimal, penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktu, serta hasil kerja yang masih belum maksimal.

"Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan besar dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa disiplin, efektivitas dan efisiensi kerja menurun, sehingga pencapaian target perusahaan pun terhambat". (Ashary, 2020).

Tabel 2. Data Absen Masuk Karyawan 2024

Absensi	Keterangan			Jumlah
	Sakit	izin	Tanpa keterangan	
Minggu ke-1	-	-	-	0
Minggu ke-2	-	-	21	21
Minggu ke-3	-	-	26	26
Minggu ke-4	-	-	31	31
TOTAL				78

Sumber: PT. Nico Jaya Pratama 2024

"Tercatat jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 21 orang pada minggu kedua, 26 orang pada minggu ketiga, dan 31 orang pada minggu keempat. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja masih belum optimaL". (Ummah, 2019)

"Selain disiplin kerja, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari polusi, yang dapat mengurangi kecelakaan serta penyakit akibat kerja. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi, kinerja, dan produktivitas karyawan. Dengan memastikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), karyawan akan merasa lebih nyaman di tempat kerja, fokus, dan bebas dari kecemasan, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja dan produktivitas mereka". (Ummah, 2019).

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

Tabel 3. Data Kecelakaan Kerja Karyawan Harian PT. Nico Jaya Pratama Tahun 2024

Jenis Kecelakaan	Bulan												Jumlah
	jan	feb	march	apr	mei	jun	jul	aug	sept	oct	nov	dec	
Kecelakaan ringan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kecelakaan Berat	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2

Sumber: PT. Nico Jaya Pratama Karawang, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, terdapat kecelakaan kerja berat yang terjadi pada bulan Agustus dan November tahun 2024.

Menurut penelitian Eko Maulana Syaputra & Nurbaeti (2021) "Dimana ditemukan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan". Nan Wangi (2020), menyatakan bahwa "Dimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawainya".

Alfa Omega Hutagalung (2018) "Dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Cleaning Service PT X Di Jakarta menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

Peneliti mengkaji dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nico Jaya Pratama".**

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Reza, Lukman,, & Sarman, 2021) "Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perekrutan, pelatihan, evaluasi, serta pemberian penghargaan kepada karyawan, di samping juga menangani isu-isu terkait manajemen tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan bagi mereka".

(Daryanto dan Bintoro, 2017) "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau pendekatan dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, serta memaksimalkan penggunaan sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

(Sigit & at al, 2024) "MSDM merupakan pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, serta inisiatif dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan".

Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

Teori di atas dapat disintesiskan "Manajemen Sumber Daya Manusia m3ncakup perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien, serta memastikan bahwa SDM digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Perilaku Organisasi

(Wijaya, 2017) pada (Damayanti, 2022) "Perilaku organisasi adalah cabang ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam sebuah organisasi serta dampaknya terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan".

(Suti, 2021) "Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai studi mengenai individu-individu dalam suatu organisasi untuk memahami perilaku, kebiasaan, cara kerja, serta dinamika yang muncul akibat keterlibatan individu tersebut. Perilaku organisasi mencakup komunikasi antara individu dengan dirinya sendiri, dengan individu lain, dengan organisasi, serta dengan lingkungan sekitar. Singkatnya, sebagian besar aktivitas dalam organisasi sangat berkaitan dengan individu".

(April, 2024) "Perilaku organisasi adalah bidang studi yang melibatkan teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari persepsi individu serta tindakan-tindakan mereka saat bekerja dalam kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, perilaku organisasi juga menganalisis dampak lingkungan eksternal terhadap organisasi, sumber daya, misi, tujuan, dan strategi yang diadopsi".

Pengertian di atas disintesakan "Perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Kajian ini meliputi aspek tingkah laku, kebiasaan, cara kerja, dan dinamika interaksi individu dengan dirinya sendiri, orang lain, organisasi, serta lingkungan sekitarnya".

Disiplin Kerja

(Bambang & at al, 2024) "Disiplin kerja merujuk pada sikap kesiapan dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta menerima konsekuensi atau sanksi jika melanggar peraturan tersebut".

(Kecanada) "Disiplin kerja mencerminkan sikap penghormatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang resmi maupun yang tidak resmi. Disiplin juga dapat menjadi teladan bagi orang lain. Organisasi yang tidak menegakkan disiplin dapat memengaruhi perilaku orang lain, misalnya, karyawan yang sebelumnya disiplin menjadi tidak disiplin. Sebaliknya, jika organisasi menegakkan disiplin, karyawan yang tidak disiplin akan terdorong untuk mematuhi peraturan, dan pada akhirnya menjadi disiplin".

"Disiplin kerja mengharuskan adanya kemampuan untuk memahami dan

Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

menghayati aturan, norma, hukum, serta tata tertib yang berlaku, sehingga individu secara sadar akan melaksanakan dan mematuhinya. Faktor utama dalam disiplin kerja adalah kesadaran dan pemahaman terhadap peraturan atau ketentuan yang berlaku di perusahaan". (Vallennia et al., 2020).

Dari pengertian di atas disintesakan "Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kesiapan, dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta menerima konsekuensi jika melanggar aturan tersebut. Disiplin mencerminkan rasa hormat dan kepatuhan terhadap norma-norma organisasi, yang dapat menjadi contoh positif bagi lingkungan kerja. Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam menjaga kestabilan organisasi, di mana penegakan disiplin dapat mengubah perilaku karyawan yang tidak disiplin menjadi lebih patuh".

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

(Prof. Dr. Ir. Djooko Setyo Widodo, 2021) "Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah serangkaian upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari risiko kecelakaan, baik fisik, mental, maupun emosional, guna memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Hal ini mencakup aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan, etika kerja, perlakuan yang menghormati martabat manusia, serta nilai-nilai agama".

(Hasibuan & at al, 2020: 3) "Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial yang optimal bagi seluruh pekerja di berbagai jenis perusahaan. K3 berfokus pada pencegahan gangguan kesehatan akibat pekerjaan, melindungi tenaga kerja dari bahaya yang dapat merusak kesehatan, menempatkan pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis mereka, serta menciptakan keserasian antara pekerjaan, tenaga kerja, dan semua pihak terkait".

(Lumban Gaol et al., 2022) "K3 adalah program yang berfokus pada kesehatan, keselamatan, dan perlindungan lingkungan di suatu perusahaan atau institusi dengan jumlah pekerja yang besar, yang bertujuan utama untuk memastikan keselamatan dan keamanan para pekerja selama bekerja".

Pengertian menurut para ahli disintekan "Keselamatan dan kesehatan kerja adalah konsep yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Secara umum, K3 berfokus pada pencegahan kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi kesehatan pekerja, serta memastikan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan fisik dan mental para pekerja".

Kinerja Karyawan

(Wibowo, 2016) "Kinerja berasal dari istilah *performance*, yang sering diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, kinerja sebenarnya memiliki makna yang lebih luas, yaitu tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung".

Pertiwi (2022:1887) dalam Fikiana et al. (2023) "Kinerja pegawai merupakan

Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

komponen penting dalam pelaksanaan rencana kegiatan yang terbaik".

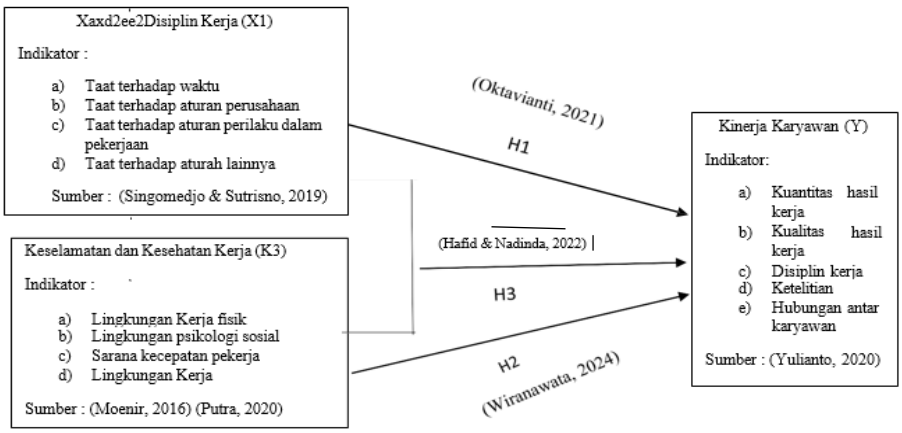
(Wike. & F., 2018) "Pengukuran kinerja karyawan sangat penting, terutama untuk menentukan kebijakan organisasi atau perusahaan di masa depan dalam menghadapi persaingan bisnis".

(Syifa Azwa Fauziah & Mulyadi, 2024) "Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Kinerja mencerminkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah dan etis".

Pengertian disintesakan "Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Namun, kinerja tidak hanya melibatkan hasil akhir, tetapi juga proses yang berlangsung selama pekerjaan. Kinerja adalah elemen penting dalam pelaksanaan rencana kegiatan yang optimal, dan pengukurannya sangat penting untuk menentukan kebijakan organisasi dalam menghadapi persaingan. Selain itu, kinerja mencerminkan upaya yang sah dan etis untuk mencapai tujuan organisasi".

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis:

Dari kerangka berpikir di atas dapat diketahui beberapa hipotesis yaitu:

H1 = "Disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nico Jaya Pratama".

H2 = "Terduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan harian di PT. Nico Jaya Pratama".

H3 = "Diduga bahwa disiplin kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan harian di PT. Nico Jaya Pratama".

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

METODE PENELITIAN

Arikunto dalam Eddy Roflin (2021) "Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengolahan data melalui aplikasi SPSS untuk membandingkan variabel-variabel yang diteliti. Variabel independen adalah Disiplin Kerja dan Upah Kerja, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Nico Jaya Pratama, Karawang, dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang, sehingga termasuk dalam penelitian populasi".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Disiplin Kerja (X1)				Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X2)				Kinerja (Y)			
No	Rhitung	Rtabel 5%	Ket	No	Rhitung	Rtabel 5%	Ket	No	Rhitung	Rtabel 5%	Ket
1	0,679	0,361	Valid	1	0,688	0,361	Valid	1	0,719	0,361	Valid
2	0,621	0,361	Valid	2	0,700	0,361	Valid	2	0,777	0,361	Valid
3	0,485	0,361	Valid	3	0,562	0,361	Valid	3	0,754	0,361	Valid
4	0,493	0,361	Valid	4	0,672	0,361	Valid	4	0,784	0,361	Valid
5	0,520	0,361	Valid	5	0,710	0,361	Valid	5	0,639	0,361	Valid
6	0,641	0,361	Valid	6	0,553	0,361	Valid	6	0,837	0,361	Valid
7	0,688	0,361	Valid	7	0,546	0,361	Valid	7	0,520	0,361	Valid
8	0,493	0,361	Valid	8	0,691	0,361	Valid	8	0,765	0,361	Valid
9	0,467	0,361	Valid	9	0,569	0,361	Valid	9	0,775	0,361	Valid
10	0,487	0,361	Valid	10	0,562	0,361	Valid	10	0,710	0,361	Valid

Sumber: Olah Data SPPS 26, 2025

Tabel 1, hasil menunjukkan item variabel valid. Dilihat pada angka dari Total Pearson Correlation > r Tabel (df: 50-2=48) 0,361.Angka tersebut > 0,361, maka setiap variabel valid.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	.746	0.60	Reliable
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	.824	0.60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	.897	0.60	Reliable

Sumber: Olah Data SPPS 27, 2025

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

Tabel 5, uji reliabilitas menunjukkan angket memiliki nilai Cronbachs Alpha > 0,6. Disimpulkan bahwa kuesioner tergolong reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66407302
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.058
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPPS 26, 2025

Tabel 6, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjuk sig > 0,05 = 0,200. Maka variabel terdistribusi normal memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.779	5.428		2.723	.009		
	Disiplin Kerja (X1)	.425	.109	.464	3.881	.000	.959	1.043
	Keselamatan Kesehatan Kerja K3 (X2)	.259	.106	.292	2.440	.019	.959	1.043

a. Dependent Variable:Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah Data SPPS 27, 2025

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

Tabel 7, uji multikolinieritas menunjukkan VIF Disiplin Kerja (X1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) 1,043 < 10, dan Tolerance Value 0,959 > 0,1. Demikian, bahwa data tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.968	3.152		1.259	.214		
	X1	-.081	.064	-.186	-1.278	.208	.959	1.043
	X2	.055	.062	.130	.888	.379	.959	1.043

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data SPPS 26, Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Hasil uji Heteroskedastisitas, signifikansi = 0,05, sehingga tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.779	5.428		2.723	.009		
	Disiplin (X1)	.425	.109	.464	3.881	.000	.959	1.043
	K3 (X2)	.259	.106	.292	2.440	.019	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah Data SPPS 26, Data Primer Diolah Peneliti, 2025

Tabel 8 diperoleh nilai konstanta (a) 14.779, nilai b Disiplin Kerja (X1) = 0,464, dan nilai b Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) = 0,292. Demikian regresi linear berganda yang diperoleh Y = 14.779 + 0.464 X1 + 0.292 X2 + e.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah
Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

Uji T (Parsial)

Tabel 10. Uji T Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.779	5.428		2.723	.009		
	Disiplin (X1)	.425	.109	.464	3.881	.000	.959	1.043
	K3 (X2)	.259	.106	.292	2.440	.019	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah Data SPPS 26, 2025

Tabel 10. uji T parsial Koefisien menunjuk t hitung 3,881 > t tabel 2,019, serta nilai Sig 0,01 < 0,05. dikatakan "Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)".

Output pada koefisien menunjuk t hitung 2,440 > t tabel 2,019, & nilai Sig 0,01 < 0,05 dinyatakan "Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y))".

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,654	2	181,327	12,955	,001[b]
	Residual	657,846	47	13,997		
	Total	1020,500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KESEHATAN KESELAMATAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Oleh Data SPPS 27, 2025

Tabel 11, uji F simultan *output* ANOVA menunjuk F hitung 12,955 > F tabel 3,22, & Sig 0,01 < 0,05 dinyatakan "Disiplin Kerja (X1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)".

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596[a]	,355	,328	3,74122

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KESELAMATAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber: Oleh Data SPPS 27, 2025

Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

Tabel 12 pada uji koefisien determinasi Model Summary menunjuk R Square 0,355, yang berarti "Variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) sebesar 35,5%".

Pembahasan

Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil diperoleh Disiplin Kerja (X1) terpengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan (Y), t hitung 3,881 > t tabel 2,019 & Sig 0,01 < 0,05. Maka disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, untuk menciptakan produktivitas tinggi, kualitas kerja, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja efisien.

Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis statistik menunjuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) terpengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan (Y) dilihat nilai t hitung 2,440 > t tabel 2,019 & Sig 0,01 < 0,05. Hal ini menunjuk penerapan K3 meningkatkan kinerja karyawan di PT Nico Jaya Pratama, menciptakan lingkungan aman & sehat, mengurangi risiko terjadinya kecelakaan / penyakit, meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Disiplin Kerja (X1) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis Disiplin Kerja (X1) & Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) terpengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari F hitung 12,955 > F tabel 3,22 dan Sig 0,01 < 0,05, menunjuk penerapan disiplin kerja yang baik & kesehatan keselamatan kerja meningkatkan kinerja, termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan. Disiplin kerja yang konsisten mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efisien, sedangkan penerapan K3 menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman, sehingga dapat meminimalkan risiko gangguan pada tenaga kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nico Jaya Pratama, demikian pula Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan, Disiplin Kerja dan K3 bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT Nico Jaya Pratama.

DAFTAR PUSTAKA

April, N. (2024). *Perilaku Dalam Organisasi Individu Kasful Anwar Jamrizal Jamrizal manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan*. *2*(2).

Volume 7 Nomor 8 (2025) 2720 – 2732 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7945

Fikiana, Rismayadi Budi, & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, *7*(2), 168–180. https://doi.org/10.36805/bi.v7i2.5376

Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(2), 418. https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416

Lumban Gaol, P., Saragih, T., & Hasibuan, P. S. (2022). Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup (K3lh) Pada Proyek Supermarket Jl. Sisingamangaraja XII KM. 3,3. *Jurnal Visi Eksakta*, *3*(1), 59–70. https://doi.org/10.51622/eksakta.v3i1.571

Maulana Syaputra, E., & Nurbaeti, T. S. (2021). Masa Kerja dengan Perilaku Aman pada Pekerja Bagian Workshop di PT.X Indramayu. *Afiasi : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *6*(1), 1–4. https://doi.org/10.31943/afiasi.v6i1.133

Suti, M. (2021). *Perilaku Organisasi Hasil Riset, Lengkap, Mudah, dan Praktis*.

Syifa Azwa Fauziah, & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *3*(3), 242–258. https://doi.org/10.55123/mamen.v3i3.4002

Ummah, M. S. (2019).Title. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, *6*(2), 39–49. http://jurnal.manajemen.upb.ac.id

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *7*(1), 40–50. https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532

Wike., P., & F., N. (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin 2018*, *1*(September), 187–191. ` http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/288/244