

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ceria Nugraha Indotama (Kolaka)

Irma^{1*}, St. Sukmawati Samad², Sahari Djafar³

email korespondensi: ifirmanda049@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ceria Nugraha Indotama (Kolaka). Lokasi dalam penelitian ini adalah PT Ceria Nugraha Indotama yang terletak di Desa Lapao-pao, Kec. Wolo, Kab. Kolaka, Sulawesi Tenggara dengan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 2 bulan yaitu pada bulan November sampai dengan bulan Desember 2024. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh seluruh karyawan PT Ceria Nugraha Indotama, sedangkan dalam penentuan sampel, kami menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan, dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 90 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan karena tujuan perusahaan hanya dapat dicapai secara efektif dan efisien melalui kinerja yang optimal dari setiap karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, kinerja karyawan tidak hanya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tetapi juga dapat memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri melalui perkembangan kariernya ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan ini dapat memberikan manfaat ganda, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Sihaan dkk., 2021)

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja merujuk pada hasil dari pekerjaan yang dilihat dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sementara Busro (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi. Kinerja tersebut harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, serta mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dengan memperhatikan kemampuan, ketekunan, kemandirian, serta kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah dalam jangka waktu tertentu tanpa melanggar hukum, norma, dan etika.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup berbagai aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam organisasi. Proses ini melibatkan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap rekrutmen, pengembangan, penghargaan, integrasi, retensi, hingga pemberhentian karyawan guna mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan segala bentuk kebijakan, praktik, dan sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Kebijakan, praktik, dan sistem tersebut dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi optimal dalam bentuk kinerja terhadap pencapaian tujuan organisasi (Noe dkk., 2022).

Karyawan sering kali tidak dapat menghindari atau bahkan dirugikan dengan adanya kecelakaan kerja yang dapat merugikannya secara individu maupun perusahaan. Umumnya kecelakaan kerja dapat terjadi akibat kurangnya perhatian dari organisasi terhadap penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Hal ini dapat menyebabkan pekerja hanya fokus dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa memperhatikan kesehatan dan keselamatan pribadinya. Apabila kecelakaan kerja terjadi, hal ini dapat menyebabkan perusahaan memperoleh sanksi untuk menanggung biaya kerugian atas kecelakaan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Saputra & Mahaputra, 2022).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya perusahaan untuk melindungi karyawannya dari berbagai risiko penyakit, kecelakaan, dan kerugian yang dapat timbul dari suatu pekerjaan agar pekerja dapat bekerja dengan rasa aman. Megisson dalam Supomo & Nurhayati (2021) menjelaskan bahwa keselamatan kerja berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dari risiko seperti kebakaran, kejutan listrik, patah tulang, atau kecelakaan lain yang dapat menyebabkan cacat bagi karyawan. Sementara kesehatan kerja berkaitan dengan keadaan bebas dari gangguan fisik, mental, emosional, atau rasa sakit akibat lingkungan kerja yang tidak sehat.

Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan dan kesehatan jasmani serta rohani tenaga kerja, termasuk hasil karya dan budayanya yang meliputi: 1). Memelihara lingkungan kerja yang sehat, yakni usaha untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan nyaman guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. 2). Mencegah dan menangani kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja, yakni tindakan pencegahan dan penanganan kecelakaan yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan. 3). Mencegah dan menangani keracunan yang ditimbulkan dari kerja, yakni langkah-langkah untuk mencegah dan merawat tenaga kerja dari paparan bahan beracun yang dapat terjadi selama bekerja. 4). Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan dan merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan, yakni proses menyesuaikan tugas dengan kemampuan pekerja dan memberikan perawatan serta rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami cedera atau sakit akibat melaksanakan pekerjaannya (Buntarto, 2020),.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan karyawan tercermin dari sikapnya yang secara sukarela menaati seluruh peraturan di tempat kerjanya serta memahami tugas dan tanggung jawabnya (Putri dkk., 2021). Disiplin merupakan salah satu faktor penentu tercapainya target yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Disiplin juga mencerminkan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta mencerminkan tingkat kesungguhan suatu tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin dapat diimplementasikan melalui pemberian sanksi terhadap pelanggaran dari peraturan kerja atau target yang telah ditetapkan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Kinerja mengacu pada hasil yang diperoleh oleh karyawan atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang merupakan terjemahan dari istilah "performance" harus dapat dibuktikan dengan data konkret dan diukur terhadap standar yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja diukur berdasarkan seberapa baik hasil kerja memenuhi atau melampaui ekspektasi yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2023).

Dari fenomena yang terjadi secara faktual pada PT Ceria Nugraha Indotama Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh tindakan-tindakan yang dipengaruhi oleh Kesehatan dan Keselamatan kerja sebagai contohnya adalah banyaknya protes yang terjadi dari masyarakat sehingga menghambat berjalannya kegiatan dan keselamatan pekerja.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menyelidiki pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ceria Nugraha Indotama. Metode kuantitatif dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Penelitian ini terletak di Desa Lapao-pao, Kec. Wolo, Kab. Kolaka, Sulawesi Tenggara. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 90 karyawan di PT Ceria Nugraha Indotama. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling yaitu *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Adapun tahapan analisis data yang dilakukan adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan Keselamatan Kerja	90	3.00	5.00	4.0333	.52108
Disiplin Kerja	90	3.14	5.00	4.0206	.50522
Kinerja Karyawan	90	3.00	5.00	4.1000	.52894

Valid N (listwise)	90				
--------------------	----	--	--	--	--

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki nilai minimum sebesar 3,00 dan maksimum 5,00, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,0333 dan standar deviasi sebesar 0,52108, yang menunjukkan bahwa penyebaran data tergolong rendah. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 3,14 dan maksimum sebesar 5,00, dengan rata-rata sebesar 4,0206 dan standar deviasi 0,50522, yang juga menunjukkan tingkat penyebaran data yang rendah. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 3,00 dan maksimum 5,00, dengan rata-rata 4,1000 dan standar deviasi sebesar 0,52894, yang mengindikasikan bahwa variasi data pada variabel ini juga tergolong rendah.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,746	0.2072	Valid
X1.2	0,736	0.2072	Valid
X1.3	0,752	0.2072	Valid
X1.4	0,677	0.2072	Valid
X1.5	0,887	0.2072	Valid
X1.6	0,878	0.2072	Valid
X1.7	0,843	0.2072	Valid
X2.1	0,702	0.2072	Valid
X2.2	0,779	0.2072	Valid
X2.3	0,691	0.2072	Valid
X2.4	0,684	0.2072	Valid
X2.5	0,714	0.2072	Valid
X2.6	0,696	0.2072	Valid
X2.7	0,629	0.2072	Valid
Y1	0,680	0.2072	Valid
Y2	0,732	0.2072	Valid
Y3	0,811	0.2072	Valid
Y4	0,765	0.2072	Valid
Y5	0,701	0.2072	Valid

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel Kesehatan keselamatan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Disiplin kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0.2072. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

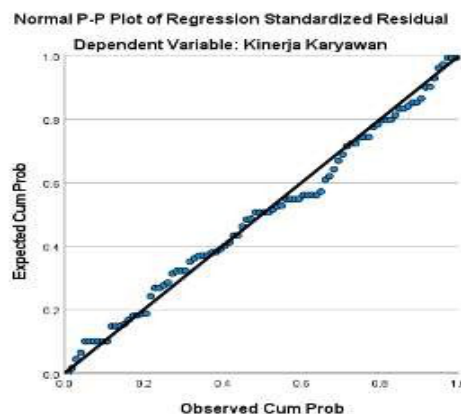
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Kesehatan keselamatan kerja	7	0,899	Realible
Disiplin kerja	7	0,825	Realible
Kinerja karyawan	5	0,789	Realible

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa bahwa nilai *Cronbach's alpha* semua variabel memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Hasil Uji Normalitas Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Kesehatan keselamatan kerja dan Disiplin kerja.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

► Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesehatan Keselamatan Kerja	.810	1.234
	Disiplin Kerja	.810	1.234

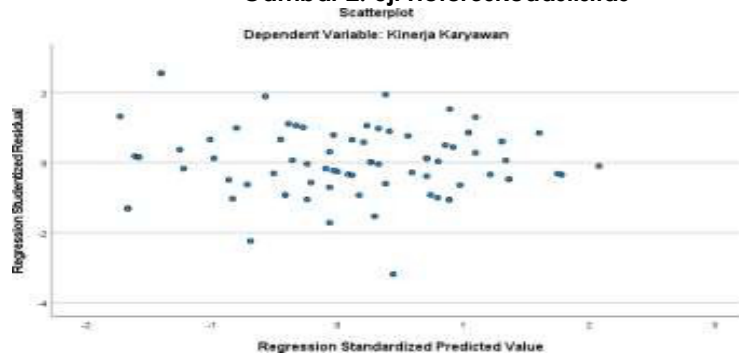
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data primer, 2025

Dari hasil output diatas, terlihat bahwa variabel Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar diatas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel, sehingga seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan *Scatterplot* pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.827	.392		2.108	.038
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.445	.090	.438	4.957	.000
	Disiplin Kerja	.368	.093	.352	3.980	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan pada Tabel 5, Maka persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,827 + 0,445 X_1 + 0,368 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1). Konstanta sebesar 0,827 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Kesehatan keselamatan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) bernilai 0 maka variabel Kinerja karyawan sebesar 0,827. 2). Berdasarkan Tabel 5 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Kesehatan keselamatan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,445$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Kesehatan keselamatan kerja (X_1), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). 3). Berdasarkan Tabel 5 hasil uji

regresi yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu $b = 0,368$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Disiplin kerja (X2), maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji R²

Tabel 6. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.437	.39689
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,450. Ini berarti bahwa 45,0% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel bebas dalam model, yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) serta Disiplin Kerja (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 55,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.827	.392		2.108	.038
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.445	.090	.438	4.957	.000
	Disiplin Kerja	.368	.093	.352	3.980	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

1). Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 4,957, yang berarti bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,445 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan adalah positif, artinya semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. 2). Variabel Disiplin Kerja (X2) juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan nilai t hitung sebesar 3,980, sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi sebesar 0,368 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan juga bersifat positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model Squares	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.196	1	5.598	35.538	.000 ^b
	Residual	13.704	87	.158		
	Total	24.900	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Uji F) pada Tabel 8, diperoleh nilai F-hitung sebesar 35,538 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) serta Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, kedua variabel bebas dalam model regresi ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kesehatan keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Semakin baik tingkat Kesehatan keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin buruk tingkat Kesehatan keselamatan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Kesehatan keselamatan kerja memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja karyawan.

Kesehatan dan Keselamatan kerja mencakup upaya dan tindakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mencegah berbagai jenis kecelakaan yang mungkin terjadi. Penerapan prinsip keselamatan kerja berlaku di semua jenis tempat kerja, baik di darat, laut, permukaan air, dalam air, maupun di udara (Irizal, 2023). Keselamatan kerja mencakup berbagai aspek penting, termasuk mesin, peralatan, alat kerja, bahan, proses pengolahan, serta kondisi tempat kerja dan lingkungan sekitarnya. Hal ini mencakup pencegahan masalah kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja, perlindungan pekerja dari risiko yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai kondisi fisiologis dan psikologis yang baik.

Berdasarkan hasil yang didapat, maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradja & Wibowo (2022), Sabarini & Faeni (2024), Kharisma Zolanda Putri (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Abi Putra (2020) yang menunjukkan bahwa Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat Disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat Disiplin kerja karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja.

Menurut Liou & Liang (2020), disiplin kerja merupakan aturan yang diterapkan oleh manajemen untuk membimbing, mengarahkan, dan membina personel organisasi dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi, baik saat ini maupun di masa depan. Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan dan berperan sebagai indikator utama dalam menilai kinerja. Secara kontekstual, manajemen sumber daya manusia memandang kedisiplinan sebagai salah satu fungsi operatif yang sangat penting dimana semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin besar pula mencapai prestasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian– penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rita apriliyani (2022), Kharisma Zolanda Putri (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Abi Putra (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Simpulan Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Kesehatan keselamatan kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Semakin baik Kesehatan keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi Kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Ceria Nugraha Indotama secara rutin mengadakan program sosialisasi tentang pencegahan kecelakaan di tempat kerja sebagai bentuk komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. 2). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, hubungan yang baik antara manajemen PT Ceria Nugraha Indotama dengan karyawan turut menjaga dan memperkuat kedisiplinan serta kinerja tersebut

Saran-saran yang dapat diberikan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: 1). PT Ceria Nugraha Indotam (Kolaka) hendaknya selalu memperhatikan kebersihan di area kerja agar lingkungan kerja terjaga dengan baik. 2). PT Ceria Nugraha Indotam (Kolaka) kiranya selalu memperbaiki peraturan dan prosedur yang berlaku, sehingga tujuan dan kemampuan perusahaan mudah dipahami agar terciptanya disiplin kerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Siahaan, E., Gultom, P., & Lumbanraja, P. (2021). *Improvement of Employee Banking Performance Based on Competency Improvement and Placement Working Through Career Development (Case Study in Indonesia)*. *International Business Management*, 10(3), 255–261.
- Busro, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- 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.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Mahasiswa & Umum*. Yrama Widya.
- Rocky, B., Mandagi, K. R. J. M., Rantung, J. P., & Malingkas, G. Y. (2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek PT Trakindo Utama). *Jurnal Sipil Statik*, 1(6), 430– 433.
- Putri, D. O., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2021). The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment and Discipline on Employee Performance in a Consumer Goods Company. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 337.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35– 54.
- Bratton, J., & Gold, J. (2022). *Human Resource Management: A Critical Approach* Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw Hill LLC.
- Irzal. (2021). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. KENCANA.
- Liou, D. D., & Liang, J. "Grace." (2020). Toward a Theory of Sympathetic Leadership: Asian American School Administrators' Expectations for Justice and Excellence. *Educational Administration Quarterly*, 57(3), 403– 436.
- Rivai, V. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup Swasto.
- B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.