



Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur

Lina Oktaviawati¹, Hima Barima²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia

Submitted: 17-02-2026 | Review 22-02-2026 | Revision 27-02-2026 | Accepted 05-03-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research terhadap 85 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 47,3% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 dan disiplin kerja yang konsisten menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia

Abstract: This study examines the effect of occupational safety and health (OSH) and work discipline on employee performance in a manufacturing company. A quantitative explanatory approach was applied to 85 respondents selected using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that occupational safety and health and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables explain 47.3% of the variance in employee performance. These findings suggest that effective OSH implementation and consistent work discipline are essential factors in improving employee performance.

Keywords: occupational safety and health, work discipline, employee performance, human resource management

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor industri manufaktur yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi serta tuntutan produktivitas yang ketat. Organisasi yang mampu menjaga keselamatan dan kesehatan kerja sekaligus menegakkan disiplin kerja cenderung memiliki produktivitas yang lebih stabil dan tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah (Risqilah, 2019). Sebaliknya, lemahnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan kecelakaan kerja, absensi tinggi, dan

¹E-mail: lina.oktaviawati@gmail.com

²E-mail: himabarima@gmail.com

penurunan performa individu maupun tim, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Lukman et al., 2025).

Secara global, isu keselamatan dan kesehatan kerja masih menjadi perhatian serius. Laporan *International Labour Organization* menunjukkan bahwa jutaan pekerja mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja setiap tahun, yang berimplikasi pada kerugian produktivitas dan biaya organisasi (Juarsa et al., 2023). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa program K3 bukan hanya kewajiban regulatif, tetapi juga strategi manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti dapat menurunkan risiko cedera serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja pegawai (Azzah et al., 2025).

Selain faktor keselamatan, disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten (Lukman et al., 2025). Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Azgara et al., 2025). Tingkat disiplin kerja yang baik mendorong efektivitas operasional dan koordinasi antarbagian, sehingga kinerja organisasi menjadi lebih optimal. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dipandang sebagai mekanisme kontrol internal yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas output karyawan (Asyifa, 2025).

Secara teoretis, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Sementara itu, sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian integral dari praktik sumber daya manusia strategis yang memengaruhi kesejahteraan dan performa pegawai (Cascio & Aguinis, 2019). Penelitian empiris terkini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan disiplin kerja yang tinggi berhubungan positif dengan peningkatan kinerja serta komitmen karyawan (Robbins & Judge, 2010).

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang bervariasi. Beberapa studi menemukan bahwa program K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa faktor perilaku seperti disiplin kerja justru memiliki pengaruh yang lebih dominan (Lestari et al., 2025; Putri et al., 2025; Candrawati, 2025). Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama pada konteks industri manufaktur di tingkat daerah yang karakteristik tenaga kerjanya berbeda dengan perusahaan skala nasional.

Berdasarkan observasi awal pada perusahaan pengolahan kayu di Kabupaten Purbalingga, masih ditemukan kasus pelanggaran prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri yang tidak konsisten, serta keterlambatan kehadiran karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan menghambat pencapaian target produksi. Namun demikian, kajian empiris yang secara simultan menguji pengaruh K3 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor ini masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait determinan kinerja, serta kontribusi praktis sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan keselamatan dan kedisiplinan kerja di lingkungan perusahaan manufaktur.

TINJAUAN LITERATUR

Kajian Teori yang Relevan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas perilaku kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Armstrong & Taylor, (2023), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja. Sementara itu, Robbins & Judge, (2010) menegaskan bahwa faktor organisasi seperti keselamatan dan kesehatan kerja, aturan kerja, dan disiplin kerja berperan penting dalam membentuk produktivitas pegawai.

Secara operasional, kinerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah serangkaian upaya sistematis untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Implementasi K3 meliputi penyediaan alat pelindung diri, prosedur kerja aman, pelatihan keselamatan, serta pengawasan risiko kerja.

Menurut *International Labour Organization*, penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif mampu menurunkan angka kecelakaan serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, Cascio & Aguinis, (2019) menyatakan bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari *strategic human resource management* yang berdampak langsung pada kesejahteraan dan performa karyawan. Lingkungan kerja yang aman meningkatkan rasa nyaman, motivasi, serta komitmen terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, K3 diukur melalui indikator keamanan lingkungan kerja, penggunaan alat pelindung diri, prosedur keselamatan, serta pelatihan K3.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, norma, serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran individu untuk bekerja secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi, dan menjaga kelancaran operasional perusahaan.

Dessler, (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme kontrol perilaku untuk memastikan karyawan bekerja sesuai standar organisasi. Penelitian manajemen perilaku organisasi juga menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu dan tim.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja. Studi sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja yang aman meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Penelitian lain menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penyelesaian tugas. Namun demikian, sebagian penelitian

menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel berbeda tergantung pada karakteristik industri dan budaya organisasi.

Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, khususnya pada sektor manufaktur skala daerah, sehingga diperlukan pengujian empiris lebih lanjut mengenai pengaruh simultan K3 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dan Model Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang aman mampu mengurangi risiko cedera, menurunkan stres kerja, dan meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan. Kondisi tersebut mendorong peningkatan fokus dan produktivitas kerja. Semakin baik penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lestari et al., (2025) yang menunjukkan bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas karyawan pada sektor manufaktur. Penelitian Putri et al., (2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang aman berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan kenyamanan dan motivasi kerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bukti empiris bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya berfungsi sebagai upaya pencegahan risiko, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, hadir tepat waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai standar. Kepatuhan tersebut meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi kesalahan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Azhara et al., (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penyelesaian tugas dan kinerja karyawan. Selain itu, Lukman et al., (2025) menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam menjaga stabilitas kinerja, terutama pada organisasi dengan tingkat risiko kerja tinggi. Keselarasan temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan mekanisme pengendalian perilaku yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi antara lingkungan kerja yang aman dan perilaku kerja yang tertib. Integrasi antara sistem keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja organisasi menciptakan kondisi kerja yang produktif serta mendukung pencapaian target perusahaan.

H3: Keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja secara simultan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hipotesis serta pengukuran pengaruh antarvariabel secara statistik menggunakan data numerik. Metode ini dinilai tepat untuk menguji hubungan sebab-akibat serta melakukan generalisasi hasil penelitian pada populasi yang diteliti (Sugiyono, 2020).

Penelitian dilaksanakan pada perusahaan manufaktur pengolahan kayu yang berlokasi di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena memiliki tingkat risiko kerja yang relatif tinggi sehingga relevan dengan kajian keselamatan dan kesehatan kerja. Waktu pengumpulan data dilakukan selama periode penelitian tahun 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 565 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 85 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi responden. Teknik ini bertujuan meminimalkan bias dan meningkatkan representativitas sampel (Bougie & Sekaran, 2019).

Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Skala Likert banyak digunakan dalam penelitian manajemen karena mampu mengukur persepsi, sikap, dan perilaku responden secara kuantitatif (Creswell & Creswell, 2017).

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja diukur melalui indikator keamanan lingkungan kerja, penggunaan alat pelindung diri, prosedur keselamatan, dan pelatihan K3. Variabel disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, serta konsistensi kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan tanggung jawab pekerjaan. Indikator-indikator tersebut disusun berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia modern (Armstrong & Taylor, 2023).

Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,70 untuk menunjukkan konsistensi internal yang baik (Hair, 2022).

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji koefisien determinasi (R^2), uji t untuk pengaruh parsial, serta uji F untuk pengaruh simultan. Regresi linear berganda dinilai tepat untuk mengukur kontribusi lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara kuantitatif (Santosa, 2018).

Dengan prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang akurat mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 85 karyawan. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 62%, sedangkan perempuan 38%. Berdasarkan usia, sebagian besar berada pada rentang 21–35 tahun (55%), diikuti 36–45 tahun (30%) dan di atas 45 tahun (15%). Dari sisi masa kerja, responden didominasi oleh karyawan dengan pengalaman kerja 3–10 tahun (60%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan penilaian objektif terhadap kondisi keselamatan dan kesehatan Kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
K3 (X1)	85	4,12	0,51
Disiplin Kerja (X2)	85	4,08	0,56
Kinerja Karyawan (Y)	85	4,15	0,49

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai rata-rata seluruh variabel berada di atas 4,00 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan kinerja berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah menerapkan praktik manajemen kerja yang relatif efektif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi r -hitung $>$ r -tabel (0,213) sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel $>$ 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Sig. $>$ 0,05), tidak terjadi multikolinearitas (VIF $<$ 10), dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil regresi linear berganda

Variabel	B	T	Sig.
Konstanta	7,214	3,102	0,003
K3 (X1)	0,412	4,356	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,365	3,987	0,000

Sumber: Data diolah (2026)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,214 + 0,412X_1 + 0,365X_2$$

Interpretasi:

- Koefisien 0,412 menunjukkan bahwa peningkatan K3 satu satuan meningkatkan kinerja sebesar 0,412.
- Koefisien 0,365 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,365.

Kedua variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan secara parsial.

Tabel 3. Uji simultan (Uji F)

F hitung	Sig.	R²
36,842	0,000	0,473

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai F hitung sebesar 36,842 dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$ menunjukkan bahwa K3 dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R² sebesar 0,473 berarti 47,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan 52,7% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh K3 terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa terlindungi dari risiko kecelakaan sehingga dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan performa pegawai (Cascio & Aguinis, 2019). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja membantu meningkatkan efisiensi operasional dan meminimalkan kesalahan. Temuan ini mendukung pandangan Dessler, (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan mekanisme kontrol perilaku untuk menjaga produktivitas karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hipotesis kedua (H2) diterima.

Pengaruh Simultan K3 dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Secara simultan, K3 dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 47,3% terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang aman dan perilaku kerja yang tertib menciptakan kondisi kerja yang optimal. Hasil

ini sejalan dengan pendekatan perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2010) bahwa faktor lingkungan dan perilaku individu secara bersama-sama menentukan performa kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Secara kontekstual, karakteristik industri pengolahan kayu yang memiliki risiko kerja fisik tinggi dan target produksi yang ketat menjadikan keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja sebagai faktor yang saling melengkapi. Penerapan K3 yang baik mampu meminimalkan gangguan operasional akibat kecelakaan kerja, sementara disiplin kerja memastikan kepatuhan terhadap prosedur dan ketepatan waktu dalam proses produksi. Kombinasi kedua faktor tersebut menjelaskan kontribusi simultan sebesar 47,3% terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada industri manufaktur tidak dapat dilepaskan dari integrasi antara pengelolaan lingkungan kerja yang aman dan pengendalian perilaku kerja yang konsisten.

Implikasi Temuan

Secara praktis, perusahaan perlu:

- meningkatkan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja ,
- memperketat pengawasan penggunaan APD,
- menegakkan aturan disiplin kerja secara konsisten,
- menerapkan sistem reward dan punishment.

Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri manufaktur. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan produktif, sementara disiplin kerja membentuk perilaku kerja yang tertib dan bertanggung jawab sehingga mendukung pencapaian target organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis pekerjaan, tetapi juga oleh pengelolaan lingkungan kerja dan perilaku kerja secara terintegrasi.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan manajemen sumber daya manusia bahwa praktik keselamatan dan kesehatan kerja serta pengendalian disiplin kerja merupakan bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja. Integrasi kedua aspek tersebut berkontribusi dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menambah bukti empiris mengenai peran faktor lingkungan dan perilaku kerja sebagai determinan kinerja karyawan.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan manufaktur untuk memprioritaskan penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif serta penegakan disiplin kerja secara konsisten. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, tertib, dan produktif sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah

sebagai berikut.

Secara praktis, perusahaan disarankan untuk meningkatkan implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja melalui pelatihan K3 berkala, pengawasan penggunaan alat pelindung diri, serta evaluasi rutin terhadap potensi risiko kecelakaan kerja. Selain itu, manajemen perlu menegakkan disiplin kerja secara konsisten melalui penerapan standar operasional prosedur (SOP), sistem absensi yang terkontrol, serta pemberian reward and punishment yang adil. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, tertib, dan produktif sehingga kinerja karyawan semakin optimal.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait determinan kinerja karyawan dari perspektif keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja. Model empiris yang dihasilkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam konteks industri manufaktur.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah responden yang terbatas pada satu perusahaan serta penggunaan pendekatan kuantitatif berbasis kuesioner yang bergantung pada persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel pada berbagai sektor industri, menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, serta menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Dengan perbaikan berkelanjutan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan dan mencapai keunggulan kompetitif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan PT Sumber Graha Sejahtera yang telah memberikan izin penelitian serta bersedia menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Perwira Purbalingga, khususnya Program Studi Manajemen, atas dukungan akademik, arahan, dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian dan penyusunan artikel ini.

Penulis juga menghargai berbagai masukan, saran, serta dukungan dari rekan sejawat dan semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga artikel ini dapat diselesaikan dan dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page. <https://books.google.co.id/books?id=3oChEAAAQBAJ>
- Asyifa, n. (2025). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal*. Politeknik Harapan Bersama.
- Azhara, C. R., Fatchurrohman, M., Sari, E. P., & Shobikin, S. (2025). Peran Disiplin Kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 5874–5879.
- Azzah, F., Fitria, A. F., Mardiyah, M., Stefany, P. D., & Syamsiyah, N. E. (2025). Integrasi SDM Islami dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) untuk Mewujudkan

- Lingkungan Kerja Aman dan Produktif. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen Dan Administrasi*, 6(2), 156-165.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=ikI6EAAAQBAJ>
- Candrawati, E. (2025). *Penguatan kapasitas SDM dalam mendukung penerapan sistem manajemen K3 untuk meningkatkan produktivitas*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Cascio, W., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Talent Management*. <https://doi.org/10.4135/9781506375953>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=kOJNuQEACAAJ>
- Hair, J. (2022). *Research Methods in Applied Linguistics*.
- Juarsa, D., Erislan, E., & Sukwika, T. (2023). Pengaruh penerapan safety culture melalui program indirect injury free terhadap kinerja keselamatan kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja pada karyawan perusahaan gas. *Malahayati Nursing Journal*, 5(8), 2400-2416.
- Lestari, D. P., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2025). Analisis Implementasi Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT Tiga Laskar Beton. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 401-405.
- Lukman, L., Latif, I. N., & Wongso, R. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: (Studi Kasus Pada Operation Pt Pelayaran Muara Kaltim Perkasa). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 125-142.
- Putri, N. S., Idris, M., & Asiati, D. I. (2025). Peran kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja. *MOTIVASI*, 10(1), 22-32.
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100-3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Risqilah, N. (2019). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning: Studi pada SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Essentials of organizational behavior 10th*. In *Upper Saddle River, NJ: Pearson Education*.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode penelitian kuantitatif: Pengembangan hipotesis dan pengujiannya menggunakan SmartPLS*.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47-55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>