

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANUA INDEPENDENT MAJU SEJAHTERA

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. TANUA INDEPENDENT MAJU SEJAHTERA*

Midian Pratama Marbun<sup>1</sup>, Lenita Waty<sup>2\*</sup>, Francis M. Hutabarat<sup>3</sup>

Universitas Advent Indonesia

Email: midianpratama2911@gmail.com<sup>1</sup>, lenita.waty@unai.edu<sup>2\*</sup>, fmhutabarat@unai.edu<sup>3</sup>

### Abstract

*This research aims to evaluate the impact of work discipline and work safety (K3) on employee performance, both partially and simultaneously. The population studied was all employees of PT. Tanua Independent Maju Sejahtera, numbering 54 people. The research results show that work discipline partially influences work performance, as well as work safety (K3) which also has a partial impact on performance. Apart from that, these two variables simultaneously influence employee performance.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh dari disiplin kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun secara bersama-sama. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera, yang berjumlah 54 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak parsial terhadap kinerja kerja, demikian juga dengan keselamatan kerja (K3) yang juga mempengaruhi kinerja dengan cara yang serupa. Selain itu, kedua variabel ini juga secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kinerja Kerja

## PENDAHULUAN

Akibat pandemi covid-19 semua industri menghadapi persaingan yang ketat akibat perubahan operasional yang signifikan, dan perusahaan terpaksa beradaptasi dengan kondisi bisnis yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi kunci untuk mengelola perubahan besar dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan tidak dapat diprediksi (Marganto, Tatimu, & Sambul, 2021). Salah satu dampaknya adalah pegawai bekerja keras secara bersama-sama meningkatkan kualitas dan menjadi pegawai pilihan dalam persaingan. Persaingan di dunia kerja pasti akan semakin ketat karena saat ini perusahaan menjadi lebih selektif dalam proses menyeleksi calon karyawan, persaingan di bidang ini menuntut kemampuan setiap individu untuk mengembangkan keterampilan unik mereka sendiri.

Di tengah perkembangan bisnis global, setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan yang maksimal melalui penjualan produk atau jasa mereka. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menjalankan tugas mereka dengan efisien. Untuk memastikan kinerja yang optimal dari karyawan, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan baik kondisi fisik maupun mental mereka.

Kondisi fisik yang prima sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif. Selain itu, kedisiplinan karyawan juga sangat diperlukan dalam menjaga efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja di perusahaan atau organisasi. Disiplin karyawan mencakup aspek seperti kehadiran yang konsisten, ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan perlu dilindungi serta dioptimalkan agar dapat mencapai potensi maksimalnya. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai bagian dari upaya perlindungan terhadap tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memastikan bahwa para karyawan dapat bekerja dengan aman dan meningkatkan produktivitas mereka. Penting bagi perusahaan untuk menjaga aset utamanya, yaitu karyawan, agar dapat bekerja secara optimal, aman, dan efisien. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor kunci dalam hal ini. Salah satu aspek penting dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah kesejahteraan dan keselamatan kerja, yang dirancang untuk memastikan bahwa para karyawan dapat bekerja dengan aman dan meningkatkan produktivitas mereka.

Menurut ketentuan yang tercantum dalam (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2010) mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja, istilah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merujuk pada rangkaian langkah yang diambil untuk menjaga dan menjamin keselamatan serta kesehatan para pekerja. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penyakit dan kecelakaan kerja. menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan kerja sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas. Di samping itu, setiap tenaga kerja memiliki hak atas perlindungan keselamatan, seperti yang diungkapkan dalam (Ketenagakerjaan, 2018).

Disamping faktor keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja, disiplin kerja juga dianggap sebagai elemen kunci untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Yusrizal & Eliza, 2021). Kedisiplinan yang baik dan buruk dari karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan, sementara kedisiplinan yang buruk dapat menghalangi dan menghambat pencapaian tujuan. Perilaku yang tidak patuh terhadap jam kerja dapat menjadi masalah disiplin kerja. Masalah ini termasuk ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan, seperti tidak memberikan keterangan, yang menunjukkan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh pekerja.

Kesehatan keselamatan kerja mencakup kondisi fisik dan mental pekerja serta stabilitas perasaan mereka. Ini juga mencakup upaya untuk mengurangi kemungkinan cedera atau kondisi sakit yang terjadi karena situasi di lingkungan tempat kerja. (Nashrulloh, 2023). Kecelakaan kerja dapat berasal dari kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan, ketidakpatuhan dalam menggunakan alat pelindung diri dengan benar, dan beberapa fasilitas yang kurang diperhatikan, yang menyebabkan lingkungan kerja yang tidak aman (Nurhayati, Rony, & Sari, 2024). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadi & Ramdani,

2024) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja para karyawan.

Berdasarkan konteks sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tanua Independent Maju Sejahtera?; (2) Apakah disiplin kerja berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. Tanua Independent Maju Sejahtera?; (3) Bagaimana interaksi antara faktor keselamatan dan kesehatan kerja dengan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tanua Independent Maju Sejahtera?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Mahawati & Sulistiyani, 2021) disiplin adalah upaya manajemen dalam melatih dan membiasakan karyawan untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut (Amran & Taher, 2021) konsep disiplin kerja adalah kemampuan pribadi seorang karyawan dalam mentaati peraturan secara teratur untuk meningkatkan dedikasi tim dalam lingkungan kerja perusahaan, dan juga mencakup tindakan disipliner sebagai syarat dalam mencapai standar tertentu. Pengertian tersebut berkaitan dengan menurut pandangan (Sari, Santoso, & Sirna, 2022) disiplin kerja diinterpretasikan sebagai mekanisme komunikasi yang dimanfaatkan perusahaan untuk membiasakan para karyawan agar mengadopsi pola perilaku sesuai dengan dengan regulasi yang telah ditegaskan oleh perusahaan. Adapun menurut (Rivai, 2009) indikator disiplin kerja meliputi Kehadiran tepat waktu, Ketaatan terhadap peraturan, Kepatuhan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan, dan Etika kerja.

### **Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)**

Perusahaan harus memastikan bahwa semua pekerjanya aman dan sehat. Kesehatan kerja didefinisikan sebagai upaya untuk mempertahankan kesehatan fisik, mental, dan sosial setiap karyawan dengan mengatasi penyakit umum, lingkungan kerja, atau pekerjaan (Marganto, Tatimu, & Sambul, 2021). Menurut (Setiono & Andjarwati, 2019) K3 adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menjamin keselamatan saat melakukan tugas pekerjaan. Tujuannya adalah untuk melindungi hak keselamatan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas secara nasional, menjaga dan mengamankan sumber daya produksi, serta memastikan keselamatan bagi semua pekerja. Sebagaimana pengertian menurut (Aprilliani, et al., 2022). Menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara preventif berarti memandang kecelakaan kerja sebagai kelalaian dalam manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang berpotensi mengakibatkan kerugian signifikan bagi perusahaan dan karyawan. Adapun menurut penelitian (Hidayati, 2020) Indikator kesehatan keselamatan kerja yaitu: keadaan lingkungan kerja, pengurusan penerangan, penggunaan peralatan kerja, serta kesehatan fisik dan mental karyawan.

## **Kinerja Karyawan**

Hasil kerja karyawan yang mencakup aspek kuantitas dan kualitas selama menjalankan tanggung jawabnya disebut kinerja (Sudiantini, Sudirman, Veronika, Ramadhanti, & Nurazizah, 20223). Kinerja adalah kemampuan dan tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan arahan yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. (Naima & Aransyah, 2023). Pemberdayaan bakat atau talenta terkait erat dengan kinerja karyawan. Perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dengan menggunakan metrik ini. Kinerja karyawan ditargetkan untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas seseorang di tempat kerja, yang dapat dicapai dengan berbagai cara (Wahyudi, Marantika, & Yusup, 2020). Menurut penelitian (Mangkunegara, 2005) ada beberapa indikator yang dapat diterapkan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Ondi, Suryani, Priatna, & Yulianti, 2023) Disiplin kerja merujuk pada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan saat bekerja; karyawan yang memiliki disiplin akan menyelesaikan tugasnya dengan baik, baik dengan adanya pengawasan maupun tidak. Dengan peningkatan tingkat disiplin kerja karyawan, tugas-tugas yang diemban oleh karyawan tersebut akan terselesaikan dengan efektif. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati, Rony, & Sari, 2024) Menyatakan bahwa disiplin berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

**H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

(Sasanti & Irbayuni, 2022) mendefinisikan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) sebagai strategi yang diterapkan oleh manajemen untuk menjaga dan melindungi karyawan dari risiko kecelakaan atau penyakit yang mungkin terjadi selama bekerja. Temuan ini selaras dengan temuan (Raihan & Mukminin, 2023) yang menyimpulkan bahwasannya Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memiliki dampak terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompu.

**H2: Kesehatan keselamatan kerja (K3) kirim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Disiplin dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

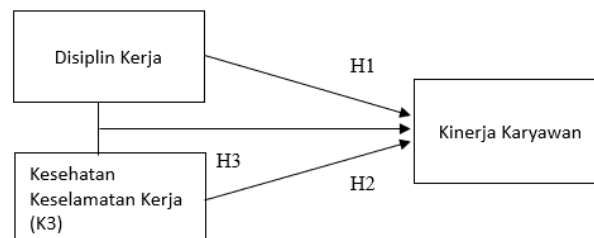
(Raihan & Mukminin, 2023) menyatakan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan suatu usaha yang dijalankan oleh perusahaan untuk menata lingkungan kerja yang tanpa bahaya dan mengurangi risiko kecelakaan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. (Naima & Aransyah, 2023) mengungkapkan bahwa Disiplin kerja,

keselamatan serta kesehatan kerja (K3), dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

**H3: Disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### Kerangka Pemikiran

Mengacu pada variabel yang telah diuraikan sebelumnya, kerangka pemikiran ini mengadopsi variabel independen, seperti disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja, serta variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Untuk memperjelas pemahaman terhadap masalah yang terkait dengan judul penelitian ini, peneliti menyusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



### METODE

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif untuk memperkirakan data dari variabel Disiplin Kerja (X1), Kesehatan Keselamatan Kerja (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang menjadi subjek riset adalah seluruh karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera, sedangkan sampelnya terdiri dari 54 karyawan yang bekerja di divisi operasional. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online yang disebarakan menggunakan Google Form, kemudian data akan dianalisis dengan memanfaatkan aplikasi komputer SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Kuesioner menggunakan skala Likert sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2016:93). Proses pengujian mencakup validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, p-plot, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, uji T, dan uji simultan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Statistik Deskriptif

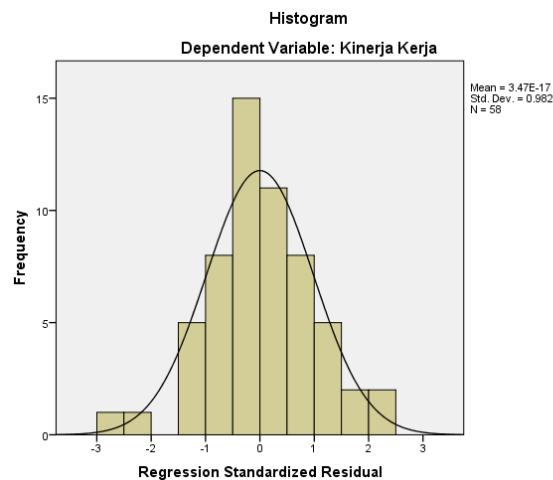
**Tabel 1. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	58	52	73	61.24	5.302
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	58	38	60	48.72	4.576
Kinerja Kerja	58	30	44	36.47	3.633
Valid N (listwise)	58				

Berdasarkan data yang diberikan, terkait variabel Disiplin kerja memiliki rentang nilai antara 52 hingga 73, dengan nilai rata-rata sebesar 61.24. Sementara itu, dalam variabel

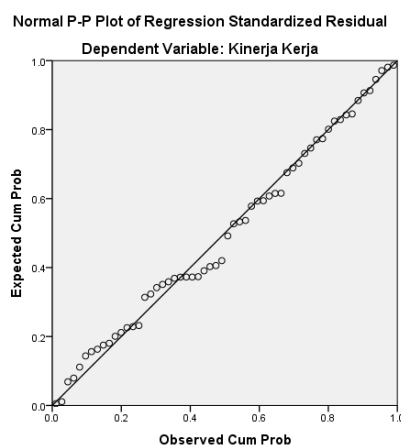
kesehatan dan keselamatan kerja (K3), nilai berkisar dari 38 hingga 60, dengan rata-rata sebesar 4.576. Adapun untuk variabel kinerja kerja, nilai terendah adalah 30 dan nilai tertinggi adalah 44, dengan nilai rata-rata sebesar 3.633. Dari nilai rata-rata yang diberikan oleh responden, dapat diringkas bahwa disiplin kerja mendapatkan penilaian yang sangat positif, diikuti oleh keselamatan dan kesehatan kerja, serta kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Histogram

Dari ilustrasi yang tersaji, terlihat bahwa bentuk histogram menyerupai lonceng dan grafik batang telah berada di sekitar kurva, menandakan bahwa uji normalitas telah terpenuhi.



Gambar 2. Uji Normal P-P Plot

Dari visualisasi yang diperlihatkan, terlihat bahwa titik-titik plot tersebar merata di sekitar garis diagonal, mengindikasikan penerimaan uji normalitas dan asumsi bahwa data terdistribusi secara normal.



## Uji Multikolinearitas

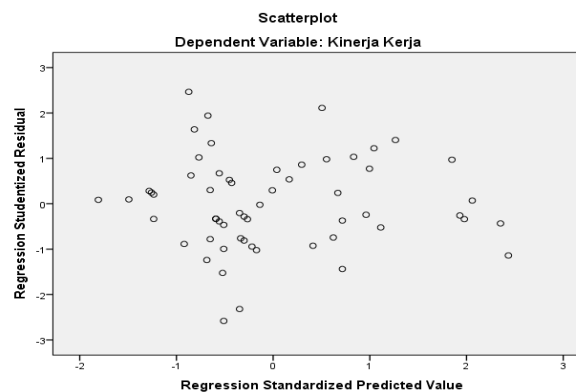
**Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.398	2.511
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	.398	2.511

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Dari tabel 2 yang terlampir, terlihat bahwa kedua variabel memperoleh nilai VIF sebesar  $2.511 < 10$  dan memperoleh nilai tolerance  $0.398 > 0.10$ . Oleh karena itu, hasil akhir adalah uji diterima dan tidak terdapat indikasi multikolinearitas antara kedua variabel.

## Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Dari ilustrasi tersebut, terlihat bahwa titik-titik plot tersebar secara merata tanpa membentuk pola yang khas, menunjukkan bahwa uji tersebut diterima dan tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.723	1.912

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Dari Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan antara disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja pada kinerja kerja, dengan koefisien korelasi (r) mencapai 0.856, menunjukkan adanya keterkaitan yang stabil. Nilai R square sebesar 0.733 pada tabel menandakan bahwa kontribusi dari disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja pada kinerja kerja mencapai 73.3%.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.407	3.012		-.135	.893
Disiplin Kerja	.400	.076	.583	5.282	.000
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	.254	.088	.320	2.901	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

### Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Kerja

Dari informasi yang tertera dalam Tabel 5, dapat diringkas bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja kerja. Bukti dari hal ini adalah nilai t hitung sebesar 5.282, yang melebihi nilai t tabel 2.004, dan nilai signifikansi sebesar 0.000, < 0.05.

### Pengaruh Kesehatan Keselamatan Secara Parsial Terhadap Kinerja Kerja

Dari hasil penelitian, variabel kesehatan keselamatan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja, Sebagaimana terlihat dari nilai t hitung sebesar 2.901, yang melebihi nilai t tabel 2.004, dan nilai signifikansi sebesar 0.005 < 0.05.

## Uji Signifikan F

**Tabel 6. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.440	2	275.720	75.449	.000 <sup>b</sup>
	Residual	200.991	55	3.654		
	Total	752.431	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 6 diatas dengan nilai sig. sebesar 0.05 dan F tabel = 3.16. Disimpulkan bahwa Temuan dari penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja kerja. Hal ini terlihat dari uji F yang memiliki hasil F hitung 75.449 > f tabel 3.16 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.

## KESIMPULAN

Berlandaskan pada temuan penelitian yang dilakukan oleh para peneliti, dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja. Ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera mengakui bahwa mempraktikkan disiplin dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, variabel kesehatan dan keselamatan kerja juga berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja, menunjukkan kesepakatan karyawan bahwa



pengawasan K3 yang efektif tidak hanya menjaga keamanan mereka tetapi juga berdampak positif pada kinerja. Selain itu, hasil akhir penelitian mengindikasikan bahwa secara simultan, baik disiplin kerja maupun kesehatan keselamatan kerja (K3) berkontribusi terhadap kinerja kerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera percaya bahwa dengan memperkuat disiplin dan penerapan K3, kualitas dan produktivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

## 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).
- Aprilliani, C.;Fatma, F.;Syaputri, D.;Manalu, S. M.;Sulistiyani;Handoko, L.;. . . Firdaus. (2022). *KESELAMATAN DAN KESEHATAN. PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI*.
- Hadi, M.;& Ramdani, D. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iii Sukamaju Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(1), 570-579.
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258-270.
- Ketenagakerjaan, K. (2018). *Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja*. Noudettu osoitteesta jdihn.go.id: <https://jdihn.go.id/pencarian/detail/1598952/peraturan-menteri-nomor-5-tahun-2018-tentang-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-lingkungan-kerja>
- Mahawati, G.;& Sulistiyani, E. (2021). EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial, dan Humaniora*, 7(1), 62-69.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marganto, I. A.;Tatimu, V.;& Sambul, S. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya. *Productivity*, 2(3), 182–186.
- Naima, N.;& Aransyah, F. M. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) SAMARINDA). *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(1), 733-743.
- Nashrulloh, R. A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMI: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1253-1261.
- Nurhayati;Rony, Z. T.;& Sari, R. K. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1), 11-21.

- Ondi, A.;Suryani, H.;Priatna, D. K.;& Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT DAN PENELITIAN TERAPAN*, 1(1), 8-15.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2010). Noudettu osoitteesta [jdih.kemnaker.go.id: https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/peraturan\\_file\\_PER08.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_PER08.pdf)
- Raihan, A.;& Mukminin, A. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN DOMPU. *SHARING: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 115-123.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sari, N. M.;Santoso, R. P.;& Sirna, I. K. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KUTA CENTRAL PARK HOTEL. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 17(1), 86-98.
- Sasanti, M. A.;& Irbayuni, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan k3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 129-133.
- Setiono, B. A.;& Andjarwati, T. (2019). *Budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan, iklim keselamatan dan kinerja*. Zifatama Jawa.
- Sudiantini, D.;Sudirman, M.;Veronika, J.;Ramadhanti, R. G.;& Nurazizah, R. D. (2023). ANALISIS PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN DI PT YAMAHA INDONESIA. *Musyteri : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(4), 61-70.
- Tarigan, B. P.;& Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Wahyudi, D.;Marantika, A.;& Yusup. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KAMPAR. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.
- Yusrizal & Eliza. (2021). PENGARUH DISIPLIN DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CICI FARMA UNIT PRODUKSI FARMASI BEKASI. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 1(2), 74-82.