

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI PT TATA BERSAMA****The Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Occupational Health and Safety (OHS)
on Employee Performance at PT Tata Bersama Construction Company****Agista Rohma Wulan Febriani¹, M. Syamsul Hidayat*, Kasnowo**¹S Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit,
Mojokerto, IndonesiaE-mail: agistarohma18@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Tata Bersama, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilatarbelakangi oleh penurunan disiplin dan kinerja pada data perusahaan periode 2021-2025, masih rendahnya motivasi pada sebagian karyawan, serta belum optimalnya kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri di lapangan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi perusahaan berjumlah 100 karyawan. Sampel analisis terdiri atas 59 karyawan tetap yang memenuhi kriteria purposive sampling, sedangkan satu pimpinan berperan sebagai rater dalam penilaian kinerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,243$; $t = 2,221$; $p = 0,030$), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,318$; $t = 2,391$; $p = 0,020$), dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,247$; $t = 2,327$; $p = 0,024$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $F = 8,946$ dan $p = 0,001$. Nilai R^2 sebesar 0,328 menunjukkan bahwa 32,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan K3. Temuan menegaskan pentingnya pengelolaan kedisiplinan, sistem motivasi yang adil, serta pengawasan K3 yang konsisten untuk mendukung kinerja pada perusahaan konstruksi.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kinerja karyawan, regresi linear berganda

ABSTRACT

This study analyzes the effects of work discipline, work motivation, and occupational health and safety (OHS) on employee performance at PT Tata Bersama, both partially and simultaneously. The study was motivated by the decline in discipline and performance shown in company records for 2021-2025, low work motivation among some employees, and incomplete compliance with personal protective equipment requirements in field operations. A quantitative approach

Article History

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

with a causal-associative design was employed. The company population consisted of 100 employees. The analytical sample comprised 59 permanent employees selected using purposive criteria, while one company leader served as the rater for employee performance. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.243$; $t = 2.221$; $p = 0.030$), work motivation has a positive and significant effect ($B = 0.318$; $t = 2.391$; $p = 0.020$), and OHS also has a positive and significant effect ($B = 0.247$; $t = 2.327$; $p = 0.024$). Simultaneously, the three predictors significantly affect employee performance ($F = 8.946$; $p = 0.001$). The R^2 value of 0.328 indicates that work discipline, work motivation, and OHS explain 32.8% of the variance in employee performance. These findings emphasize that consistent discipline, fair motivational practices, and stronger OHS supervision are jointly important for improving performance in a construction-company context.

Keywords: work discipline, work motivation, occupational health and safety, employee performance, multiple linear regression

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena kualitas pelaksanaan pekerjaan sangat bergantung pada kemampuan, sikap, dan perilaku karyawan. Pada perusahaan konstruksi, kinerja karyawan memiliki konsekuensi langsung terhadap ketepatan waktu, mutu pekerjaan, koordinasi antartim, efisiensi penggunaan sumber daya, dan keselamatan pelaksanaan proyek. Pekerjaan yang bersifat berbasis proyek juga membuat satu keterlambatan atau kesalahan pada suatu aktivitas dapat memengaruhi rangkaian pekerjaan berikutnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya diarahkan pada pencapaian output, tetapi juga pada pembentukan perilaku kerja yang tertib, termotivasi, dan aman. Mubarak et al. (2022) menempatkan disiplin kerja, motivasi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja sebagai faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, waktu kerja, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam konteks konstruksi, disiplin memiliki arti yang lebih luas daripada sekadar kehadiran. Ketepatan waktu memulai pekerjaan, kepatuhan terhadap urutan kerja, penggunaan waktu secara efektif, serta ketaatan terhadap prosedur operasional menjadi bagian dari mekanisme pengendalian proyek. Karyawan yang disiplin lebih memungkinkan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mengurangi pemborosan waktu, dan menjaga koordinasi dengan bagian lain. Hasil penelitian Adi Maulana (2020), Hasanah dan Fitiani Dewi (2023), serta Nada dan Bakhtiar (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja.

Selain disiplin, motivasi kerja menentukan intensitas dan ketekunan karyawan dalam menjalankan tugas. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari kondisi yang diciptakan organisasi melalui kompensasi, kondisi kerja, fasilitas, penghargaan, dan pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung lebih antusias menyelesaikan tugas, berinisiatif menghadapi kendala, dan mempertahankan usaha untuk memenuhi target. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat terlihat dari kurangnya semangat, rendahnya inisiatif, dan kecenderungan bekerja sebatas memenuhi kewajiban. Nurfitriani dan Kusnawan (2024) serta Wahyuni et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendorong performa karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi dimensi yang sangat penting pada sektor konstruksi karena pekerja berhadapan dengan bahaya fisik, penggunaan peralatan, pekerjaan pada ketinggian, pekerjaan panas, dan berbagai kondisi lapangan yang dinamis. Program K3 berfungsi mengidentifikasi bahaya, menilai risiko, mengendalikan risiko, memastikan kepatuhan pada prosedur keselamatan, dan mencegah kecelakaan kerja. Penerapan K3 yang baik bukan hanya melindungi pekerja dari cedera, tetapi juga membentuk rasa aman yang membantu pekerja mempertahankan fokus dan ketelitian. Adi et al. (2024), Heldawanti et al. (2023), dan Ramadhan et al. (2025) menegaskan pentingnya implementasi K3 dalam konteks pekerjaan yang memiliki risiko operasional tinggi.

Fenomena di PT Tata Bersama menunjukkan alasan empiris untuk menguji ketiga faktor tersebut secara bersama-sama. Berdasarkan data perusahaan, tingkat disiplin kerja menurun dari 95% pada tahun 2021 menjadi 75% pada tahun 2025, sedangkan tingkat kinerja turun dari 92% menjadi 73% pada periode yang sama. Dalam kegiatan operasional masih ditemukan karyawan yang datang tidak tepat waktu, tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi, serta penggunaan waktu kerja yang belum optimal. Kondisi proyek yang berbeda-beda juga menyebabkan pengaturan jam kerja dan tuntutan kedisiplinan dapat berubah antarperiode maupun lokasi proyek.

Di sisi lain, sebagian karyawan masih menunjukkan motivasi yang rendah, antara lain kurang bersemangat dalam bekerja, kurang berinisiatif menyelesaikan permasalahan, dan kurang menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut dapat berkontribusi terhadap keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Pada aspek K3, perusahaan telah memiliki aturan penggunaan alat pelindung diri (APD) dan prosedur keselamatan, namun masih ditemukan karyawan yang lalai atau tidak menggunakan APD secara lengkap. Pengawasan yang belum selalu ketat dan konsisten dapat membuat prosedur keselamatan diabaikan, padahal karakteristik pekerjaan konstruksi memiliki tingkat bahaya yang relatif tinggi.

Penelitian terdahulu telah membahas disiplin, motivasi, K3, dan kinerja pada berbagai sektor, namun kebutuhan akan bukti empiris pada perusahaan konstruksi berbasis proyek tetap relevan. Kontribusi penelitian ini diarahkan pada pengujian terintegrasi terhadap tiga aspek pengelolaan sumber daya manusia yang secara operasional saling berkaitan: disiplin sebagai pengendali perilaku kerja, motivasi sebagai pendorong energi kerja, dan K3 sebagai sistem perlindungan serta pengendalian risiko. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menilai pengaruh masing-masing variabel, tetapi juga menguji kelayakan model ketika ketiganya digunakan secara bersama untuk menjelaskan kinerja karyawan PT Tata Bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan. Hipotesis yang diajukan adalah H1: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H3: K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H4: disiplin kerja, motivasi kerja, serta K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Pendekatan ini digunakan karena penelitian diarahkan untuk menguji arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data numerik. Penelitian dilaksanakan pada PT Tata Bersama, perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi sipil, pekerjaan sipil, pemeliharaan, dan pabrikasi. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS melalui analisis statistik deskriptif, pengujian kualitas instrumen, pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan PT Tata Bersama. Berdasarkan ketersediaan responden dan kriteria penelitian, 60 orang terlibat dalam proses pengumpulan data, terdiri atas 59 karyawan tetap sebagai responden analisis dan satu pimpinan perusahaan sebagai rater/penilai kinerja. Teknik pemilihan responden menggunakan purposive sampling dengan kriteria: karyawan tetap PT Tata Bersama, telah bekerja minimal satu tahun, terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan atau proyek konstruksi, dan bersedia mengikuti penelitian. Dengan demikian, jumlah observasi yang digunakan pada analisis statistik adalah 59 karyawan.

Data primer dihimpun melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin. Instrumen disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel. Disiplin kerja (X1) diukur melalui delapan butir yang merepresentasikan kepatuhan terhadap peraturan kerja, kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta

ketaatan terhadap sanksi dan aturan. Motivasi kerja (X2) diukur melalui delapan butir yang mencakup kompensasi, kondisi kerja, fasilitas kerja, dan pekerjaan itu sendiri. K3 (X3) diukur melalui sepuluh butir yang mencakup identifikasi bahaya, penilaian risiko, pengendalian risiko, kepatuhan pada prosedur keselamatan, serta pencegahan dan pengendalian kecelakaan. Kinerja karyawan (Y) diukur melalui delapan butir mengenai pemahaman tugas dan tanggung jawab, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama.

Kelayakan instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan reliabilitas Cronbach's Alpha. Dengan $n = 59$, derajat kebebasan 57, dan taraf signifikansi 5%, r tabel yang digunakan adalah 0,256. Item dinyatakan valid apabila r hitung setidaknya sama dengan r tabel dan p

$< 0,05$. Instrumen dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sebelum analisis regresi dilakukan, model diuji melalui normalitas residual dengan Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta heteroskedastisitas melalui pola Scatterplot.

Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$

e. Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial pada tingkat signifikansi 5%. Uji F digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan K3.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Butir	Skala
Disiplin kerja	X1	Kepatuhan peraturan; kehadiran; tanggung jawab; ketaatan sanksi/aturan	8	Likert 1-5
Motivasi kerja	X2	Kompensasi; kondisi kerja; fasilitas kerja; pekerjaan itu sendiri	8	Likert 1-5
Keselamatan	X3	Identifikasi bahaya; penilaian risiko;	10	Likert 1-5

dan kesehatan kerja		pengendalian risiko; kepatuhan prosedur; pencegahan kecelakaan		
Kinerja karyawan	Y	Pemahaman tugas; kualitas kerja; ketepatan waktu; kerja sama	8	Penilaian 1-5

Sumber: Hasil olah data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dilakukan pada 59 observasi karyawan. Secara deskriptif, disiplin kerja memperoleh rata-rata item antara 4,00 sampai 4,76; motivasi kerja antara 4,29 sampai 4,44; K3 antara 3,54 sampai 4,05; dan kinerja karyawan antara 4,19 sampai 4,44. Pola tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar aspek dinilai positif. Walaupun demikian, indikator pencegahan dan pengendalian kecelakaan pada K3 memiliki rata-rata paling rendah (3,54), sehingga masih menjadi area yang memerlukan perhatian perusahaan.

1. Evaluasi Instrumen

Seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas karena r hitung berada di atas r tabel 0,256 dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Rentang korelasi item variabel disiplin kerja adalah 0,384-0,754; motivasi kerja 0,378-0,705; K3 0,567-0,906; dan kinerja karyawan 0,364-0,918. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Konstruk	Item	Rentang r hitung	Cronbach's α	Keterangan
Disiplin kerja	8	0,384-0,754	0,722	Valid & reliabel
Motivasi kerja	8	0,378-0,705	0,785	Valid & reliabel
K3	10	0,567-0,906	0,867	Valid & reliabel
Kinerja karyawan	8	0,364-0,918	0,786	Valid & reliabel

Sumber: IBM SPSS, 2026; hasil olah data penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan statistik 0,076 dengan Asymp. Sig. 0,200, sehingga residual memenuhi asumsi normalitas. Nilai Tolerance X1, X2,

dan X3 masing-masing 0,867; 0,866; dan 0,943, sedangkan VIF masing-masing 1,153; 1,154; dan 1,060. Seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas. Pada grafik Scatterplot, titik residual tersebar di atas dan di bawah nilai nol tanpa pola yang sistematis; dengan demikian model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	K-S = 0,076; p = 0,200	$p > 0,05$	Residual normal
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,867; VIF 1,153	Tol. > 0,10; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,866; VIF 1,154	Tol. > 0,10; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas
Multikolinearitas X3	Tolerance 0,943; VIF 1,060	Tol. > 0,10; VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot tanpa pola tertentu	Sebaran acak	Homoskedastis

Sumber: IBM SPSS, 2026; hasil olah data penelitian.

3. Analisis Regresi dan Koefisien Determinasi

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,960 + 0,243X_1 + 0,318X_2 + 0,247X_3$. Seluruh koefisien variabel independen bernilai positif. Nilai R sebesar 0,573 menunjukkan hubungan model pada tingkat moderat, sedangkan R^2 sebesar 0,328 dan Adjusted R^2 sebesar 0,291. Artinya disiplin kerja, motivasi kerja, dan K3 mampu menjelaskan 32,8% variasi kinerja karyawan; 67,2% sisanya berhubungan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4. Ringkasan Model dan Uji Simultan

R	R^2	Adjusted R^2	F	p	Keterangan
0,573	0,328	0,291	8,946	0,001	Model signifikan

Sumber: IBM SPSS, 2026; hasil olah data penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

Uji F menghasilkan nilai 8,946 dengan $p = 0,001$, sehingga H_4 didukung dan model dinyatakan signifikan secara simultan. Secara parsial, disiplin kerja, motivasi kerja, dan K3 masing-masing memiliki koefisien positif dengan $p < 0,05$. Motivasi kerja memiliki koefisien tidak terstandarisasi paling besar ($B = 0,318$), namun interpretasi substantif tetap mempertimbangkan skala pengukuran dan kontribusi masing-masing variabel dalam model.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis/Jalur	B	Beta	t/F	p	Hasil
H1 Disiplin → Kinerja	0,243	0,264	2,221	0,030	Didukung
H2 Motivasi → Kinerja	0,318	0,284	2,391	0,020	Didukung
H3 K3 → Kinerja	0,247	0,265	2,327	0,024	Didukung
H4 X1, X2, X3 → Kinerja	-	-	F = 8,946	0,001	Didukung

Sumber: IBM SPSS, 2026; hasil olah data penelitian.

Pembahasan

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,243$; $t = 2,221$; $p = 0,030$), sehingga H1 didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap jam kerja, aturan perusahaan, tanggung jawab, dan prosedur operasional berkaitan dengan peningkatan pencapaian kerja. Pada pekerjaan konstruksi yang bergantung pada urutan aktivitas, kedisiplinan memiliki fungsi pengendalian agar pekerjaan dimulai, dilaksanakan, dan diselesaikan sesuai jadwal serta standar yang telah ditentukan.

Hasil deskriptif memperkuat temuan tersebut. Indikator disiplin dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kehadiran awal dan kepatuhan terhadap jam kerja sebesar 4,76. Tingginya komitmen terhadap waktu menjadi modal penting bagi perusahaan karena keterlambatan memulai aktivitas di lapangan dapat menimbulkan efek berantai terhadap progres pekerjaan berikutnya. Disiplin juga membantu menekan idle time dan mengurangi potensi penundaan yang dapat meningkatkan beban kerja bagian lain.

Temuan ini sejalan dengan Adi Maulana (2020), Hasanah dan Fitiani Dewi (2023), serta Nada dan Bakhtiar (2024) yang menunjukkan peran disiplin dalam mendukung kinerja. Dalam konteks PT Tata Bersama terdapat perbedaan antara data historis perusahaan yang menunjukkan penurunan disiplin periode 2021-2025 dan persepsi responden yang tergolong sangat baik. Perbedaan tersebut dapat dipahami karena data historis menekankan presensi dan pencatatan administratif secara objektif, sedangkan kuesioner menangkap persepsi tentang tanggung jawab, kepatuhan SOP, dan komitmen menyelesaikan tugas. Kedua jenis informasi tersebut tidak harus menghasilkan tingkat penilaian yang identik, tetapi sama-sama menegaskan bahwa konsistensi disiplin tetap perlu dikelola.

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,318$; $t = 2,391$; $p = 0,020$), sehingga H2 didukung. Koefisien positif menunjukkan bahwa meningkatnya dorongan internal maupun eksternal untuk bekerja berjalan searah dengan peningkatan kinerja. Dalam pekerjaan berbasis proyek, motivasi mendorong karyawan mempertahankan usaha, mengambil inisiatif saat terjadi kendala, dan menuntaskan pekerjaan sesuai standar.

Data deskriptif memperlihatkan bahwa rata-rata seluruh indikator motivasi berada pada rentang 4,29-4,44. Aspek kondisi kerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,44 dan kompensasi/balas jasa sebesar 4,42. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang dinilai mendukung dan kompensasi yang dianggap layak dapat menjadi sumber energi positif dalam bekerja. Sistem penghargaan, ketepatan pembayaran upah dan lembur, fasilitas kerja, serta kesempatan berkembang perlu dipertahankan agar motivasi tidak hanya bersifat sesaat, tetapi menjadi pendorong kinerja yang berkelanjutan.

Temuan ini mendukung Nurfitriani dan Kusnawan (2024), Nada dan Bakhtiar (2024), serta Hasanah dan Fitiani Dewi (2023). Bagi PT Tata Bersama, implikasinya adalah perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara motivasi ekstrinsik dan faktor intrinsik pekerjaan. Kompensasi yang adil dapat menjaga persepsi penghargaan, sedangkan dukungan atasan, fasilitas yang memadai, dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan yang menantang dapat memperkuat rasa tanggung jawab serta kebanggaan terhadap hasil kerja.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,247$; $t = 2,327$; $p = 0,024$), sehingga H3 didukung. Pada perusahaan konstruksi, hasil ini penting karena kinerja tidak dapat dipisahkan dari kondisi aman dalam menjalankan pekerjaan. Sistem K3 yang baik membantu pekerja mengenali bahaya, memahami risiko, menggunakan APD, mengikuti SOP, dan mengendalikan potensi kecelakaan sebelum mengganggu kegiatan proyek.

Mayoritas responden penelitian merupakan tenaga lapangan seperti scaffolder, welder, fitter, dan helper, sehingga paparan terhadap risiko fisik menjadi bagian langsung dari pekerjaan sehari-hari. Nilai rata-rata tertinggi K3 terdapat pada kepatuhan terhadap prosedur keselamatan (4,05), sedangkan indikator pencegahan kecelakaan memiliki rata-rata terendah 3,54. Pola ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap prosedur sudah relatif baik, tetapi aspek pencegahan masih perlu diperkuat melalui pengawasan yang lebih melekat, pemeriksaan kelayakan peralatan, konsistensi penggunaan APD, dan pelatihan K3 secara berkala.

Hasil ini selaras dengan Adi Maulana (2020), Adi et al. (2024), dan Nurfitriani dan Kusnawan (2024) yang menempatkan keselamatan kerja sebagai faktor yang mendukung produktivitas dan kinerja. Secara manajerial, HSE Officer dan Safety

Man perlu diposisikan sebagai bagian penting dari sistem pengendalian operasional, bukan sekadar fungsi administratif. Ketika pekerja merasa terlindungi dan prosedur keselamatan dijalankan konsisten, mereka dapat bekerja lebih fokus, mengurangi kesalahan, serta mempertahankan mutu hasil kerja.

4. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan $F = 8,946$ dengan $p = 0,001$, sehingga H_4 didukung. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT Tata Bersama tidak hanya berkaitan dengan satu aspek pengelolaan sumber daya manusia. Disiplin memberikan struktur perilaku, motivasi memberikan energi untuk mencapai target, sedangkan K3 menyediakan kondisi kerja yang aman. Ketiganya bekerja pada fungsi yang berbeda tetapi saling melengkapi dalam mendukung penyelesaian proyek.

Nilai R^2 sebesar 0,328 menunjukkan bahwa model menjelaskan 32,8% variasi kinerja. Angka tersebut cukup untuk menunjukkan kontribusi empiris ketiga variabel, namun sekaligus menegaskan bahwa 67,2% variasi kinerja masih berkaitan dengan faktor di luar model. Faktor lain yang layak dipertimbangkan pada penelitian lanjutan antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi teknis, beban kerja, ketersediaan material, serta karakteristik proyek.

Bagi perusahaan, hasil simultan mengarah pada kebutuhan pengelolaan yang terintegrasi. Penegakan disiplin sebaiknya dihubungkan dengan penilaian kinerja dan insentif proyek secara transparan; sistem kompensasi serta fasilitas kerja perlu dijaga untuk mempertahankan motivasi; dan pelaksanaan K3 harus diperkuat melalui pengawasan APD, inspeksi, pelatihan, dan evaluasi risiko. Pendekatan terpadu tersebut lebih sesuai dengan karakteristik industri konstruksi karena keterlambatan, rendahnya semangat kerja, maupun insiden keselamatan dapat sama-sama mengganggu target waktu, mutu, dan biaya proyek.

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tata Bersama. Disiplin kerja memperoleh koefisien $B = 0,243$ dengan $t = 2,221$ dan $p = 0,030$; motivasi kerja memperoleh $B = 0,318$ dengan $t = 2,391$ dan $p = 0,020$; sedangkan K3 memperoleh $B = 0,247$ dengan $t = 2,327$ dan $p = 0,024$. Secara simultan, ketiga variabel memberikan pengaruh yang signifikan dengan $F = 8,946$ dan $p = 0,001$. Nilai R^2 sebesar 0,328 menunjukkan bahwa 32,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian.

Temuan tersebut mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja pada perusahaan konstruksi perlu dilakukan melalui kebijakan yang saling mendukung. PT Tata Bersama perlu mempertahankan aturan kerja yang jelas dan penegakan disiplin yang konsisten, menjaga kompensasi dan fasilitas kerja secara adil untuk

mempertahankan motivasi, serta meningkatkan pengawasan K3 terutama pada penggunaan APD dan upaya pencegahan kecelakaan. Peran HSE Officer dan Safety Man perlu diperkuat melalui inspeksi berkala, sosialisasi, dan tindak lanjut terhadap pelanggaran prosedur.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan pada satu perusahaan dengan 59 observasi karyawan dan menggunakan model yang hanya mencakup tiga variabel independen. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek pada lebih dari satu perusahaan konstruksi, menambahkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, maupun beban kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran untuk memperoleh penjelasan yang lebih mendalam mengenai pengalaman karyawan dalam lingkungan proyek.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. N. S., Riana, N., Ariawan, P., Budiarnaya, P., & Prayoga, I. G. N. A. A. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Eksekutif dan Rehab RSUD Sanjiwani Gianyar*. *Nata Palembang: Journal of Environmental Engineering Innovations*, 1(1), 33-41.
- Adi Maulana, M. (2020). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 11(2), 145-158.
- Mubarok, A. A. L., Harini, S., & Yuningsih, E. (2022). *Effect of work discipline, work motivation and occupational health safety (K3) on employee performance at PT Tirta Investama Sukabumi*. *Karimah Tauhid*, 1.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, N., & Fitiani Dewi, R. (2023). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bisnis*, 6(1), 34-45.
- Heldawanti, F. J., Poernomo, D., & BP, D. P. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bhakti Tama Persada) di Kabupaten Tuban*, 11(1), 121-134.
- Kasnowo, Hernan Sugiantara, A. I. B. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Bosman*. 4(2), 157-165.
- Nada, Q., & Bakhtiar, A. (2024). *Kontribusi Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Peningkatan Performa Karyawan di Industri Manufaktur dan Jasa*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 9(1), 78-89.
- Nurfitriani, E., & Kusnawan, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Penerapan Sistem K3 terhadap Kinerja Karyawan Lapangan pada Proyek Konstruksi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 210-223.

- Ramadhan, A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2025). *A Analysis of Occupational Health and Safety at PT Tokyu Construction Indonesia. International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management (ISC-BEAM)*, 3(1), 723-734.
- Rojaya Simbolon, R., Pasya Harramain, F., & Rizaldi Putra Sonjaya, M. (2024). *Pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai faktor penentu optimalisasi kinerja kerja. Pajamkeu: Pajak dan Manajemen Keuangan*, 1(3), 17-31.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Widjaja, W. (2021). *Analisis kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya: Studi kasus di PT X*, 19(1), 32-40.
- Wuliutomo, S., & Alifen, R. S. (2021). *Penerapan K3 pada pekerjaan konstruksi beton bertulang*, 87-93.
- Zul Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT XYZ. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 9(1), 95-112. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>.