

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Shell Satrio Jakarta Selatan

Rifki Haikal<sup>1\*</sup>, Liawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [haikalrifki3@gmail.com](mailto:haikalrifki3@gmail.com), [dosen02579@unpam.ac.id](mailto:dosen02579@unpam.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this study is to determine the effect of Work Discipline and Occupational Health and Safety on employee performance and to determine the simultaneous effect of the variables of Work Discipline and Occupational Health and Safety on employee performance at the Shell Satrio gas station in South Jakarta. The sample used was a saturated sample of 56 employees. Data collection techniques included primary and secondary data. Data analysis techniques used descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-tests, and f-tests. The results of the study show that : (1) Partially, there is an influence between Work Discipline and employee performance at the Shell Satrio gas station in South Jakarta, which can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 2.443 + 0.878 X1$  and the t-value of  $16.875 > t\text{-table } 2.004$  with a significance of  $0.000 < 0.005$ . (2) Partially, there is an effect of Occupational Health and Safety on employee performance at the Shell Satrio gas station in South Jakarta, which can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 4.408 + 0.827 X2$  and a t-value of  $13.696 > t\text{-table } 2.004$  with significance  $0.000 < 0.005$ . (3) Simultaneously, there is an influence between Work Discipline and Occupational Health and Safety on employee performance at the Shell Satrio gas station in South Jakarta, which can be proven from the multiple linear regression equation  $Y = 2.200 + 0.726 X1 + 0.159 X2$ , a correlation value of 0.920, a coefficient of determination value of 84.6%, and a calculated f value of  $145.173 > f\text{ table } 3.172$  with a significance level of  $0.000 < 0.005$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Occupational Health and Safety, Employee Performance*

**Abstrak.** *Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Shell Satrio Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh yang berjumlah 56 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistic deskriptif, uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji.f. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU Shell Satrio Jakarta Selatan yang dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana  $Y = 2.443 + 0.878 X1$  dan nilai t hitung  $16.875 > t\text{ tabel } 2,004$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$ . (2) Secara parsial terdapat pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU Shell Satrio Jakarta Selatan yang dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana  $Y = 4.408 + 0.827 X2$  dan nilai t hitung  $13.696 > t\text{ tabel } 2,004$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU Shell Satrio Jakarta Selatan yang dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear berganda  $Y = 2.200 + 0,726 X1 + 0,159 X2$ , nilai korelasi sebesar 0,920, nilai koefisien determinasi sebesar 84,6% serta nilai f hitung  $145,173 > f\text{ tabel } 3,172$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$*

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan*

### 1. LATAR BELAKANG

Permasalahan kinerja karyawan masih menjadi isu yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat menghambat pencapaian target perusahaan

serta menurunkan kualitas pelayanan kepada konsumen. Kondisi tersebut tidak hanya disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Di era persaingan pasar bebas saat ini, sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, karena karyawan dengan keterampilan, kemampuan, dan semangat kerja yang baik mampu menggerakkan perusahaan secara efektif dan efisien. Namun demikian, perbedaan tingkat keterampilan dan kualitas kerja antar karyawan sering kali menimbulkan perbedaan pencapaian kinerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam menghadapi perkembangan bisnis global, setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal melalui penjualan produk atau jasa. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Bangun (2020:213), kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement), di mana setiap pekerjaan memiliki standar tertentu yang harus dipenuhi. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Selain kemampuan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan faktor disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3). Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja, sedangkan penerapan K3 bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa risiko kecelakaan kerja.

Permasalahan tersebut juga relevan dengan kondisi yang dihadapi oleh CV. Rama Wira Mandiri unit usaha SPBU Shell yang berlokasi di Jl. Prof. DR. Satrio No. 241, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran bahan bakar minyak kepada masyarakat umum, SPBU Shell Satrio sangat bergantung pada peran sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut data kinerja karyawan SPBU SHELL Satrio Jakarta Selatan tahun 2023 – 2025 dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1

Data Kinerja Karyawan SPBU SHELL Satrio Jakarta Selatan

Tahun 2023 – 2025

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Penjualan (Ton)</b>	<b>Produk Terjual (Ton)</b>
2022	50	1.150	1.080
2023	52	1.200	1.130
2024	54	1.250	1.033
2025	56	1.200	1.115

Sumber: SPBU SHELL Satrio Jakarta Selatan 2022-2025

Berdasarkan Tabel 1.1, data kinerja karyawan SPBU SHELL Satrio Jakarta Selatan pada 2022–2025 menunjukkan peningkatan jumlah karyawan dari 50 orang pada tahun

2022 menjadi 56 orang pada tahun 2025. Peningkatan ini diharapkan dapat memperkuat kapasitas operasional dan pelayanan SPBU, namun pencapaian target penjualan tidak selalu sejalan. Misalnya, pada tahun 2024 target penjualan sebesar 1.250 ton, tetapi realisasi produk yang terjual hanya 1.033 ton, sehingga terjadi gap yang cukup signifikan dalam pencapaian kinerja

Tabel 1. 2

Data Kehadiran Karyawan SPBU SHELL Satrio Jakarta Selatan

Tahun 2022 – 2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/Thn	Ketidakhadiran Karyawan			Jumlah	Presentase
			Sakit	Ijin	Alpha		
2022	50	12500	35	45	29	109	87%
2023	52	13000	38	52	31	121	93%
2024	54	13500	40	57	35	132	98%
2025	56	14000	43	62	41	146	104%
<b>Rata-rata</b>							<b>95,59%</b>

Sumber: HRD SPBU SHELL Satrio Jakarta Selatan (2025)

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa dari total 56 karyawan, dan rata – rata hari kerja 250 hari menunjukkan trend kondisi absensi yang fluktuatif. Tahun 2022 yang sakit, ijin dan alpha mencapai 87%, tahun 2023 sebesar 93%, tahun 2024 mencapai 98% dan tahun 2025 mencapai 104%. Secara keseluruhan presentase terus meningkat dengan rata-rata 95,59%. Disiplin yang baik akan menghasilkan karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Maka dari itu disiplin kerja dapat dikatakan menjadi suatu hal yang paling penting dalam perusahaan, sebab keberhasilan di suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Serta karyawan harus taat pada peraturan yang berlaku pada perusahaan sebab semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi adalah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3).

Tabel 1. 3

Data Kecelakaan Kerja (K3) Karyawan HRD SPBU SHELL Satrio

**Jakarta Selatan Tahun 2023 – 2025**

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
2023	2	85% Tidak memenuhi aturan kerja, 15% tidak menggunakan pelindung
2024	3	77% Tidak memenuhi aturan kerja, 23% tidak menggunakan pelindung
2025	5	69% Tidak memenuhi aturan kerja, 31% tidak menggunakan pelindung
<b>Jumlah</b>	<b>10</b>	

Sumber HRD SPBU SHELL Satrio Jakarta Selatan (2025) (diolah oleh penulis, 2025)

Berdasarkan table 1.3 diatas data kecelakaan kerja di SPBU SHELL Satrio Jakarta Selatan pada tahun 2023–2025, terlihat adanya kecenderungan peningkatan jumlah kecelakaan kerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023 tercatat sebanyak 2 kasus kecelakaan kerja, yang sebagian besar disebabkan oleh ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan kerja sebesar 85%, serta 15% disebabkan oleh tidak digunakannya alat

pelindung diri (APD). Pada tahun 2024, jumlah kecelakaan kerja meningkat menjadi 3 kasus. Dari jumlah tersebut, 77% kecelakaan disebabkan oleh karyawan yang tidak mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan 23% disebabkan oleh kelalaian dalam penggunaan alat pelindung diri. Data ini menunjukkan bahwa permasalahan terkait kepatuhan terhadap prosedur kerja dan penerapan keselamatan kerja masih terjadi

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sumadi (2020: 16) yang mengutip dalam bukunya James Drever berjudul *A Dictionary of Psychology* dari sisi psikologis, disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah di atur dari luar atau norma yang sudah ada.

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

Menurut Goetsch (2020), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sistem yang dirancang untuk melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya kerja melalui penerapan standar, kebijakan, dan prosedur yang terstruktur. Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada pencegahan kecelakaan kerja, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

### **Kinerja Karyawan**

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Mathis dan Jackson dalam Masram (2020:138) juga menyebutkan “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian – bagian dan fenomena serta kualitas hubungan – hubungannya tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model – model matematis, teori – teori dan hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena.

Metode merupakan cara untuk mengungkapkan kebenaran yang objektif. Kebenaran tersebut merupakan tujuan, sementara metode itu adalah cara. Penggunaan metode dimaksudkan agar kebenaran yang diungkapkan benar – benar berdasarkan bukti ilmiah yang kuat. Penelitian ini berdasarkan pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian deskriptif adalah salah satu metode yang banyak digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu kejadian. Menurut Sugiyono (2020: 207) penelitian metode deskriptif adalah sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat – sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Indikator (X1)	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,800	0,2632	Valid
2	Pernyataan 2	0,862	0,2632	Valid
3	Pernyataan 3	0,768	0,2632	Valid
4	Pernyataan 4	0,681	0,2632	Valid
5	Pernyataan 5	0,755	0,2632	Valid
6	Pernyataan 6	0,649	0,2632	Valid
7	Pernyataan 7	0,783	0,2632	Valid
8	Pernyataan 8	0,706	0,2632	Valid
9	Pernyataan 9	0,816	0,2632	Valid
10	Pernyataan 10	0,920	0,2632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan data tabel 4.8 dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1) semua butiran pernyataan valid, yang dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,2632.

Tabel 4. 2

Hasil Uji Validitas Variabel K3 (X2)

No.	Indikator (X2)	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,838	0,2632	Valid
2	Pernyataan 2	0,846	0,2632	Valid
3	Pernyataan 3	0,777	0,2632	Valid
4	Pernyataan 4	0,700	0,2632	Valid
5	Pernyataan 5	0,793	0,2632	Valid
6	Pernyataan 6	0,761	0,2632	Valid
7	Pernyataan 7	0,734	0,2632	Valid
8	Pernyataan 8	0,802	0,2632	Valid
9	Pernyataan 9	0,827	0,2632	Valid
10	Pernyataan 10	0,874	0,2632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan data tabel 4.9, dari 10 butir pernyataan mengenai variabel K3 (X2) seluruh pernyataan tersebut valid, yang di mana setiap item memiliki nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari 0,2632

Tabel 4. 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator (Y)	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,711	0,2632	Valid
2	Pernyataan 2	0,744	0,2632	Valid

3	Pernyataan 3	0,826	0,2632	Valid
4	Pernyataan 4	0,749	0,2632	Valid
5	Pernyataan 5	0,805	0,2632	Valid
6	Pernyataan 6	0,679	0,2632	Valid
7	Pernyataan 7	0,644	0,2632	Valid
8	Pernyataan 8	0,759	0,2632	Valid
9	Pernyataan 9	0,839	0,2632	Valid
10	Pernyataan 10	0,799	0,2632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan data tabel 4.10 dari 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) seluruhnya memenuhi kriteria validitas, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari 0,2632

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,927	0,60	Reliabel
2	K3 (X2)	0,936	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,916	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.11, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), K3 (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

### Uji Normalitas

Tabel 4. 5

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1,1285522
	Std. Deviation	3,75234949
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,088
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.12 di atas, nilai probabilitas atau Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual pada model ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi kriteria syarat uji normalitas

### Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 6

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,200	1,997		1,101	0,276		
	Disiplin Kerja	0,726	0,149	0,759	4,873	0,000	.120	8,319
	K3	0,159	0,146	0,170	1,090	0,281	.120	8,319

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti (SPSS 25)

Berdasarkan pada hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.13 diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0.120 dan variabel K3 sebesar 0.120, di mana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Disiplin kerja sebesar 8,319 serta K3 sebesar 8,319 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

### Uji Autokorelasi

Tabel 4. 7

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 <sup>a</sup>	0,846	0,840	3,99464	2,023

a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti (SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.15, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,023 yang berada diantara 1,551 – 2,460.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 8

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,959	1,174		1,668	0,101

	Disiplin Kerja	-0,088	0,088	-0,390	-1,008	0,318
	K3	0,119	0,086	0,537	1,390	0,170
a. Dependent Variable: ABS RES						

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glejser diatas menunjukkan nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar  $0,318 > 0,05$  dan Variabel K3 (X2)  $0,170 > 0,05$  Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut bernilai signifikan dan tidak terjadi heteroskedastisitas

### Uji Regresi Linier

Tabel 4. 9

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,200	1,997		1,101	0,276
	Disiplin Kerja	0,726	0,149	0,759	4,873	0,000
	K3	0,159	0,146	0,170	1,090	0,281
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah peneliti (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji regresi linear berganda diatas menghasilkan persamaan regresi  $Y = 2.200 + 0,726 X_1 + 0,159 X_2$ , dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstan sebesar 2.200 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan K3 ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja dalam (Y) hanya akan bernilai 2.200 *point*
2. Nilai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.726 dapat diartikan bahwa dengan asumsi variabel K3 ( $X_2$ ) tetap, maka setiap kenaikan 1 unit dalam variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0.726 *point*.
3. Nilai K3 ( $X_2$ ) sebesar 0.159 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) tetap konstan dan tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel K3 ( $X_2$ ) akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0.159 *point*

### Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 10

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel

#### Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan K3 (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	0,846	0,840	3,99464
a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti (SPSS 25)

Berdasarkan hasil tabel 4.23 pengujian koefisien korelasi simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan K3 ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diatas diperoleh nilai sebesar 0,920 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh Sangat Kuat yaitu sebesar 92% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

### Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11

Hasil Uji Determinasi Secara Simultan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	0,846	0,840	3,99464
a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah peneliti (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji koefisien determinasi secara simultan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan K3 ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 84,6%. Nilai *R Square* diperoleh dari pengkuadratan koefisien korelasi atau *R*, yang bernilai 0,920. Besarnya angka *R Square* adalah 0,846 atau 84,6% angka tersebut berarti bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh **sangat kuat** terhadap variabel dependen sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. 12

Hasil Uji T Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,443	1,988		1,229	0,224
	Disiplin Kerja	0,878	0,052	0,918	16,975	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah peneliti (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.28 hasil uji hipotesis mengenai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), menunjukkan bahwa nilai *t* hitung melebihi *t* tabel ( $16,875 > 2,004$ ) dengan signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin efektif Disiplin Kerja yang diterapkan pada SPBU Shell Satrio Jakarta Selatan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya

Tabel 4. 13

### Hasil Uji T K3 (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4,408	2,319		1,901	0,063
	K3	0,827	0,060	0,881	13,696	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah peneliti (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.29 hasil uji hipotesis mengenai K3 ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung melebihi  $t$  tabel ( $13,696 > 2,004$ ) dengan signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik K3 yang diterapkan pada SPBU Shell Satrio Jakarta Selatan maka semakin baik pula kinerja karyawan

### Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. 14

Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4633,109	2	2316,555	145,173	.000 <sup>b</sup>
	Residual	845,730	53	15,957		
	Total	5478,839	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), K3, Disiplin Kerja						

Sumber : Data diolah peneliti (SPSS 25)

Berdasarkan tabel output diatas, hasil Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $145.173 > 3,172$  hal ini diperkuat dengan sig.  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan K3 ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan dalam bab – bab sebelumnya, serta hasil analisis dan diskusi mengenai pegraruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan, disajikan sebagai berikut

1. Disiplin Kerja memiliki signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 2.443 + 0.878 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0.918 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi berpengaruh sangat kuat dengan nilai 0.842 atau sebesar 84.2%. sementara sisanya 15,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung melebihi  $t$  tabel ( $16,875 > 2,004$ ). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SPBU Shell Satrio Jakarta Selatan
2. K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 4.408 + 0,827 X_2$  Koefisien korelasi sebesar 0.881 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi berpengaruh sangat kuat sebesar 0.776 atau sebesar 77.6% sedangkan 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $13,696 > 2,004$ ) yang berarti  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara K3 terhadap kinerja karyawan di SPBU Shell Satrio Jakarta Selatan
3. Disiplin Kerja dan K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 2.200 + 0,726 X_1 + 0,159 X_2$ . Nilai koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen adalah sebesar 0.920 yang

menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sangat kuat sebesar 0.846 atau 84.6% sedangkan sisanya 15.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $145.173 > 3,172$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan

## **DAFTAR REFERENSI**

### **Buku:**

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Cetakan Kelimabelas)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro & Daryanto. (2020). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, I (2020). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 26*. Cetakan 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan Melayu S.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksa.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Maholtra. Naresh K (2020) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ramli, S. (2020). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Rivai, V., & Jauvani, E. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadili, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Singodimedjo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sopiah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI
- Sucipto, C. D. (2020). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan ke 24, Bandung Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2020). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8". Jakarta: Prenada Medis Group.
- Veithzal, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2020). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Ke-5) Yogyakarta: Rajawali Pers.

**Jurnal:**

- Achmad Rizki Muafi, Hawignyo Hawignyo, (2022), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia, YUME : Journal of Management, Volume 5 Issue 3
- Aden Prawiro Sudarso, (2019), Pengaruh Disiplin, Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza, Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 1 No.22 Februari 2019
- Bachtiar Arifudin Husain, (2019), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Tbk (Cabang Bintaro), Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol. 1, No. 3, Mei 2018
- Chewe, B., & Taylor, T. (2021). Workplace discipline and employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 45–58.
- Derita Qurbani, Upay Selviyana, (2018), Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD, Jurnal ilmiah Manajemen FORKAMMA Vol.1, No.3, Mei 2018
- Goetsch, D. L. (2020). Occupational safety and health management systems. *Journal of Safety Research*, 72, 1–10.
- Hadi, S., & Ramdan, I. M. (2024). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 45–56.
- Husain, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 25–33.
- IK Nafilah, AM Fadlillah - *Journal of Young Entrepreneurs*, 2023 - [ejournal.upnvj.ac.id](http://ejournal.upnvj.ac.id), Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang di Masa Pandemi Covid-19
- L Irawati, M Apriansyah, PN Kencana - *Dedikasi PKM*, 2023-[pdfs.semanticscholar.org](https://pdfs.semanticscholar.org), Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Lingkungan Sekolah Menengah Pertama Plus Al-Islamiah, Perigi Baru, Tangerang Selatan
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). Human resource management and performance improvement. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100–109.
- Midian Pratama Marbun, Lenita Waty, Francis M. Hutabarat, (2024), Pengaruh disiplin kerja dan kesehatan keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanua Independent maju sejahtera, *Sibatik Journal | Volume 3 No.5 (2024)*
- Nashrulloh. (2023). Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 9(2), 101–110.
- Nova Syafrina, (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis: Vol 8, No.4 Desember*

- Nurhayati, N., Rony, Z. T., & Sari, D. P. (2024). Analisis faktor penyebab kecelakaan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 10(1), 22–31.
- Oktarina Zuleha, (2021), Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang, *Jurnal Umum Fakultas EKonomi Universitas Palembang*, Vol. 1 No. 1,
- Rowley, C., & Jackson, K. (2020). Human resource management: People and organizations. *Asia Pacific Business Review*, 26(3), 165–180.
- Saor Hasudungan Sihombing Agrasadya, (2025), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sanpo Sukses Mandiri Cabang Legok Tangerang Banten, *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia* Vol: 2No: 4, April2025
- Syafrina, N. (2021). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 78–86.
- Syamsul Bahri, Mappamiring, Jaelan Usman, (2022), Pengaruh Penerapan Kesehatan Dan keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pelni Labuan Bajo, [Journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index](http://Journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index) Volume 3, Nomor 4, Agustus
- Widowati Liawat, (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa, *Jurnal Arastima*, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 1, No. 2, Agustus 2022
- Y Juniarti, PP Ardini - *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2023 - academia.edu, Zona Integritas: Manajemen Resiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan.
- Zanah, M., & Sulaksana, A. (2019). Fungsi manajemen dalam organisasi modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 155–165.