



Occupational Health Safety, Motivation and Discipline Program to Improve Company Employee Performance in Tarakan City

Widyastuti Cahyaningrum^{1*}, Sri Wahyuni²
Universitas Borneo Tarakan

Corresponding Author: Widyastuti Cahyaningrum widyairawan77@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Occupational Health Safety, Motivation, Discipline, Employee Performance

Received : 21 October
Revised : 25 November
Accepted: 23 December

©2023 Cahyaningrum, Wahyuni:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to prove the influence of occupational safety and health, motivation and discipline on employee performance in Tarakan City companies. This research uses a quantitative approach with survey methods and data collection by distributing questionnaires. In this research, a probability sampling technique with simple random sampling was used. Measurements in this questionnaire use a Likert scale of 5 to 1. The population in this study was 304 employees with a total sample of 135 respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression and t test. The results of this research prove that Occupational Health and Safety has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Program Kesehatan Keselamatan Kerja, Motivasi dan Disiplin untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan di Kota Tarakan

Widyastuti Cahyaningrum^{1*}, Sri Wahyuni²

Universitas Borneo Tarakan

Corresponding Author: Widyastuti Cahyaningrum widyairawan77@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

Received : 21 Oktober

Revised : 25 November

Accepted: 23 Desember

©2023 Cahyaningrum, Wahyuni:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Kota Tarakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan Teknik *Probability sampling* dengan *Simpel Random Sampling*. Pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 sampai 1. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 304 karyawan dengan total sampel 135 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan uji t. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

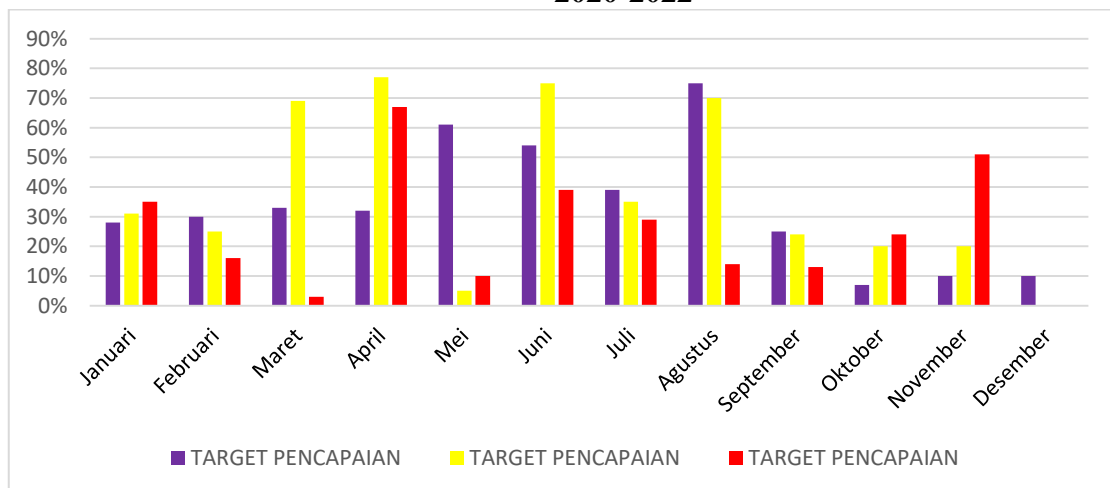
PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya karyawan yang ada. Pengelolaan dan pemanfaatan dikembangkan secara optimal di lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan pribadi karyawan. Menurut (Tsauri, 2013) sumber daya manusia adalah proses pemberdayaan manusia sebagai tenaga kerja agar dapat berfungsi secara optimal sesuai dengan potensi fisik dan psikisnya serta mampu mencapai tujuan organisasi atau kelembagaan.

Kinerja karyawan yang terdapat pada Perusahaan terdapat beberapa permasalahan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan masih menimbulkan banyak kendala. Hasil wawancara dengan HRD bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari karyawan Perusahaan dapat terlihat pada tidak tercapainya target produksi yang telah direncanakan. Berdasarkan data yang diperoleh target pencapaian pada tahun 2020 hingga 2022 belum mencapai target. Pencapaian target yang mengalami fluktuatif disebabkan covid 19 yang berdampak pada hasil produksi yang tidak tercapai adapun faktor lain seperti jam kerja karyawan yang terbatas mengakibatkan kinerja karyawan tidak produktif, serta tidak tercapainya target produksi tersebut yakni bagian mesin pada daya efisiensi kinerja mesin serta pemeliharaan mesin, dan pengadaan material yang mengalami keterlambatan.

Berikut Diagram target pencapaian produksi pada Perusahaan di yang telah di olah datanya menjadi sebuah diagram :

Grafik 1. Target Pencapaian Perusahaan di 2020-2022



Sumber: Data diolah peneliti, 2020-2022

TINJAUAN PUSTAKA

1. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Ardana et al., 2014) Keselamatan kesehatan kerja adalah tindakan perlindungan yang ditujukan agar pekerja dan orang lain dalam keadaan aman dan sehat di tempat kerja atau setiap saat agar semua sumber produksi tersedia digunakan secara aman dan efektif. Menurut (Suparyadi, 2015) keselamatan kesehatan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana pekerja melakukan pekerjaannya tanpa mengalami kecelakaan, sehingga tidak khawatir akan terjadinya kecelakaan. Menurut (Sedarmayanti, 2016) Keselamatan kesehatan kerja adalah pemantauan orang, mesin, bahan dan segala sesuatu yang lain di lingkungan kerja sebagai sarana untuk mencegah kecelakaan kerja yang menyebabkan cedera dan penyakit akibat kerja, dan untuk memprediksi kapan kecelakaan terjadi. Menurut (Swasto, 2011) Keselamatan Kesehatan Kerja, pekerjaan yang mencakup semua proses untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya di lingkungan kerja. Keselamatan kesehatan kerja sangat diperlukan dan penting bagi penyelenggaraan dan pelaksanaan suatu perusahaan untuk menjamin keselamatan kesehatan kerja karyawannya.

2. Motivasi

Menurut (Simamora, 2012) motivasi adalah fungsi dari harapan seseorang bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat pencapaian yang pada gilirannya akan mengarah pada imbalan atau hasil yang diinginkan orang tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2017) Motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan motivasinya. Motivasi (Sutrisno, 2017) mengacu pada fakta bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu, sehingga motivasi selalu menjadi faktor pendorong yang paling utama. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan seseorang pasti ada faktor yang mengarahkan kegiatan tersebut. Menurut (Siagian, 2010) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang membuat anggota organisasi mengerahkan keterampilannya untuk membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas yang harus diselesaikannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. dan berbagai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Disiplin menurut (Hasibuan, 2014) adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas serta pekerjaan yang diberikan kepadanya. menurut (Hamali & Seda, 2016) disiplin karyawan ialah sikap seorang yang sinkron dengan peraturan, mekanisme kerja yang ada atau disiplin merupakan perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang sinkron dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis juga tidak tertulis. Karyawan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan bisa

mengembangkan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

4. Kinerja

Menurut (Priansa et al., 2014) kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut (Wirawan, 2015) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau jabatan pada waktu tertentu. Menurut (Robbins, 2013) kinerja adalah capaian optimal sesuai potensi yang dimiliki karyawan, merupakan hal yang menjadi perhatian para pimpinan organisasi. Menurut (Kasmir, 2016) adalah hasil kerja dan perilaku individu yang terlihat dalam kurun waktu tertentu, biasanya 1 tahun, dan diukur dari kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang efektif memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan yang berkelanjutan. Antusiasme dan inovasi karyawan akan membantu perusahaan untuk melanjutkan pertumbuhan dan daya saing di masa depan. Sebaliknya karyawan yang inferior dapat menyebabkan kemunduran atau bahkan kebangkrutan suatu perusahaan, sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja, retensi dan peningkatan karyawannya.

A. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan terjaminnya keselamatan kesehatan kerja bagi karyawan memperjelas bahwa karyawan menikmati pekerjaan mereka, karena mereka merasa aman dari kemungkinan kecelakaan setiap kali mereka melakukan pekerjaan mereka, keselamatan kesehatan kerja yang baik juga menjadi perhatian bahwa perusahaan melindungi keselamatan kesehatan kerja karyawannya. (Triatmanto, 2017) menyatakan bahwa, Perlindungan keselamatan kesehatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terselenggaranya keselamatan kesehatan kerja bagi karyawan yang didukung oleh ruangan dan peralatan kerja yang sesuai dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja sehingga aktivitas karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Menurut (Mustovani & Suhermin, 2019) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Luas Line Surabaya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Luas Line Surabaya. Menurut (Putra & Lestariningsih, 2019) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton, hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton. Menurut (Bahtiar & Winarningsih, 2018) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. GRC Karya Perdana Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GRC Karya Perdana Semarang.

H1 :Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

B. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, terutama bagi karyawan. Motivasi kerja adalah keinginan atau kemauan seorang karyawan untuk melakukan apa yang diinginkannya. Tanpa motivasi kerja, karyawan tidak dapat mengembangkan keterampilannya dan memaksimalkan kinerjanya. (Shahzadi et al., 2014) menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu memaksimalkan kinerjanya.

Menurut (Dewi & Sundari, 2021) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rubberindo Jaya, yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rubberindo Jaya. Hasil penelitian (Novriansyah & Angraini, 2021) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tembesu Jaya Kabupaten Tebo, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tembesu Jaya Kabupaten Tebo. Hasil penelitian (Hidayati, 2020) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Djombang Baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djombang Baru.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

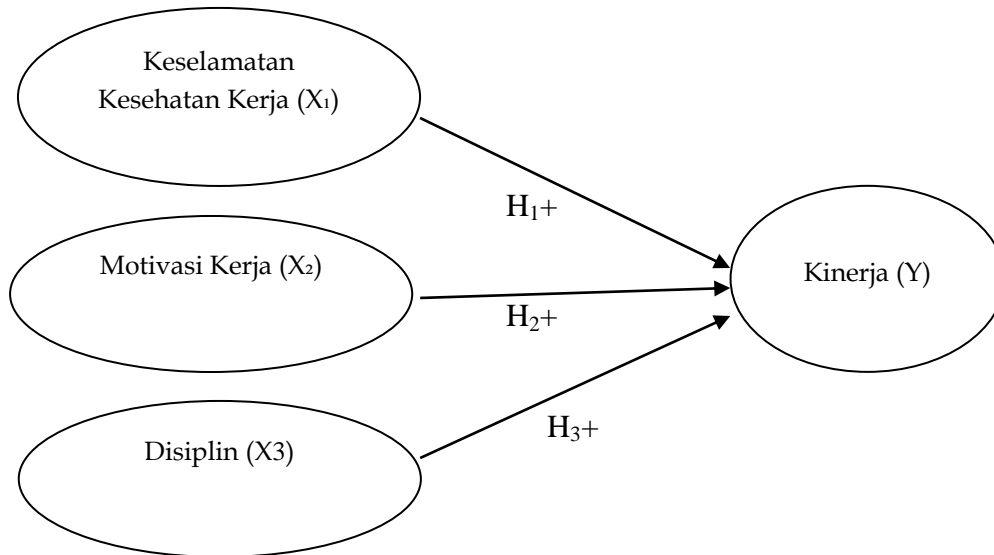
C. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan salah satu hal yang sangat penting di perusahaan, karena karyawan harus mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Mathis & Jackson, 2011) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur tingkat kehadiran yaitu dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan. karena semakin baik disiplin karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Penelitian terdahulu yang meneliti variabel disiplin kerja pada kinerja karyawan dilakukan oleh (Syafrina, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian (Illanisa et al., 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Penelitian (Darmawan & Sukaja, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Dari hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penulis sebagai berikut :

Hipotesis 3 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. *Conceptual Framework* Pengaruh Antar Variabel

METODOLOGI

Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian artinya suatu cara ilmiah yang dipergunakan untuk menerima suatu data menggunakan tujuan serta kegunaan tertentu. di penelitian kali ini penulis memakai metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan guna membuktikan pengaruh signifikan dari Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3) terhadap Kinerja (Y). Ukuran sampel diambil dengan menggunakan Hair et.al, 2010 bahwa bila ukuran sampel terlalu besar contohnya 400, maka metode menjadi sangat sensitif sehingga sulit buat menerima ukuran-ukuran *goodness of fit* yang baik. Dapat disarankan bahwa ukuran sampel minimum ialah 5-10 observasi untuk setiap parameter yg diestimasi. sehingga jumlah indikator sebesar 27 butir dikali 5 ($27 \times 5 = 135$). Alat analisis menggunakan analisis Regresi Berganda untuk membuktikan pengaruh variabel bebas dari Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e.....(1)$$

Menurut Ghozali, (2018) uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). dimana t hitung didapat dari hasil output SPSS sedangkan t tabel dengan melihat nilai signifikansi dan degree of freedom.

1. Jika t hitung $>$ t tabel maka hipotesis terdukung artinya variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y yaitu Kinerja.
2. Jika t hitung $<$ t tabel maka hipotesis tidak terdukung artinya variabel X_1 , X_2 dan X_3 tidak berpengaruh terhadap Y atau Kinerja.

HASIL PENELITIAN

Langkah-langkah tes hasil Anda di sini

Analisis regresi berganda berfungsi untuk menafsirkan berbagai kondisi (turun naiknya) variabel dependen, jika 2 atau banyak variabel independent selaku aspek prediksi dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014). Dimana dalam variabel X penelitian ini ada tiga yakni variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) adapun variabel Y penelitian ini yakni variabel Kinerja (Y). Adapun hasil dari pengujian regresi linier dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,968	1,879		1,047	0,297
K3	0,231	0,053	0,358	4,391	0,000
Motivasi	0,308	0,056	0,449	5,503	0,000
Disiplin	0,163	0,078	0,174	2,073	0,040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Dari tabel diatas maka dapat digunakan persamaan regresi yang terbentuk, adapun persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3.....(2)$$

$$= 1,968 + 0,231X1 + 0,308X2 + 0,163X3$$

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdukung
Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdukung
Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdukung

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

PEMBAHASAN

1. Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Kota Tarakan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan di Kota Tarakan. Hal ini menunjukkan ada tidaknya keselamatan kesehatan kerja karyawan, kinerja karyawan dalam bekerja tetap baik. Keselamatan Kesehatan Kerja karyawan mendefinisikan bahwa situasi kerja karyawan disaat melaksanakan pekerjaannya

dalam kondisi yang terbebas dari rasa khawatir akan terjadinya kecelakaan kerja. Keselamatan kesehatan kerja juga merupakan upaya perlindungan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga produktivitasnya dapat efisien dan efektif.

Berdasarkan data responden dapat dilihat dengan jawaban tertinggi yaitu "produktivitas dipengaruhi oleh lingkungan kerja saya yang aman dan nyaman" artinya perusahaan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula dan berdampak positif dalam suatu hal yang sangat diinginkan bagi perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irawan, 2020) berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Rubberindo Jaya.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Tarakan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi disuatu perusahaan baik maka akan meningkatkan kinerja para karyawan diperusahaan. Motivasi merupakan faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu, sehingga motivasi selalu menjadi faktor pendorong yang paling utama. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti ada faktor yang mengarahkan kegiatan tersebut. Motivasi kerja yang baik menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu mementingkan kepentingan karyawannya juga diluar dari kepentingan karyawannya sehingga dapat menggairahkan kerja dengan tujuan mempengaruhi berbagai macam bentuk kegiatan yang dikehendaki perusahaan

Motivasi yang baik dapat dipengaruhi beberapa faktor, pada penelitian ini berdasarkan indikator pernyataan yaitu "Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab" dimana dengan adanya tanggung jawab Pelaksanaan motivasi secara menyeluruh menjadi tanggung jawab organisasi dan individu perusahaan yang tujuannya adalah untuk melaksanakan motivasi bagi seluruh karyawan yang ada. Faktor lain dengan pernyataan "Saya telah memenuhi kewajiban dalam bekerja" dimana dengan adanya kewajiban dalam bekerja dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati, 2020) berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pg. Djombang Baru.

3. Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Kota Tarakan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di Perusahaan Kota Tarakan menjelaskan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tercipta dari perilaku karyawan yang

patuh dan taat terhadap peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan. Disiplin yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat yang berarti karyawan bekerja dengan baik dan menaati peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin yang baik dapat dipengaruhi beberapa faktor, pada penelitian ini berdasarkan indikator pernyataan dalam kuesioner menunjukkan bahwa indikator pernyataan tertinggi yaitu faktor pertama dengan pernyataan "Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya" artinya bahwa kehadiran sangat mempengaruhi kinerja, sebab hal tersebut mencerminkan sikap tidak disiplin. Faktor kedua dengan pernyataan "Saya selalu mematuhi aturan dan ketentuan di tempat kerja" artinya apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik untuk berlangsungnya pekerjaan. Faktor ketiga dengan pernyataan "Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan" pentingnya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, hal tersebut dapat membangun konsistensi dalam setiap tindakan. Faktor keempat dengan pernyataan "Saya selalu mengikuti arahan yang diberikan dari atasan" pentingnya mengikuti arahan dari atasan agar membuat pekerjaan lebih lancar dan produktif di lingkungan kerja. Dan faktor terakhir dengan pernyataan "Saya bekerja sukarela tanpa ada paksaan" melakukan pekerjaan dengan baik dan sadar akan tugas serta tanggung jawab, guna mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafrina, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru, (Illanisa et al., 2019) Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil pengujian hipotesis atas pertanyaan-pertanyaan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Tarakan. Hal ini menunjukkan ada tidaknya keselamatan kesehatan kerja karyawan, kinerja karyawan dalam bekerja tetap baik.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Tarakan. Artinya apabila motivasi disuatu perusahaan baik maka akan meningkatkan kinerja para karyawan diperusahaan.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Tarakan. Hal ini menunjukkan semakin baik kepatuhan karyawan maka kinerja karyawan meningkat.

Rekomendasi

1. Untuk karyawan Perusahaan di Kota Tarakan, disarankan untuk tetap menjaga keselamatan kesehatan kerja, sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan terbantu dalam menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

2. Untuk Perusahaan di Kota Tarakan, disarankan agar selalu menerapkan motivasi untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan citra yang baik terhadap perusahaan.
3. Bagi Perusahaan di Kota Tarakan disarankan agar selalu menerapkan kedisiplinan terhadap karyawan dapat lebih ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja dengan penuh kesadaran diri dan tanggung jawab dalam bekerja sehingga dapat membangun etos kerja yang baik dan meningkatkan citra yang baik terhadap perusahaan.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya jika ingin meneliti tahap berikutnya menggunakan variabel mediasi antara variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y), sehingga dapat membuktikan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja dengan di mediasi variabel lain akan membuktikan adanya pengaruh atau tidak berpengaruh antar variabelnya. Variable mediasi akan memperkuat atau melemahkan pengaruh dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Perusahaan di kota Tarakan dan Universitas Borneo Tarakan khususnya Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat yang telah memberikan dana penelitian sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan. Serta ucapan terima kasih kepada seluruh pimpinan dan jajaran civitas Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Utama, W. M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pert).
- Bahtiar, W. E., & Winarningsih. (2018). Pengaruh Motivasi, Displin, dan K3 terhadap kinerja karyawan PT. Grc Karya Perdana Semarang. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Volume 7,.
- Darmawan, A. . P., & Sukaja, M. (2017). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Alami Kreasi Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, Vol. 3 No.
- Dewi, N. N., & Sundari. (2021). Pengaruh (K3) dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMAHA*, Vol. 3.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. (Cetakan 8). Badan Penerbit UNDIP , 2.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis (Seventh ed)*. Person Education Limited.
- Hamali, A. Y., & Seda, B. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia / Arif Yusuf Hamali : penyunting, Bala Seda (cet. 1)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayati. (2020a). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Tembesu Jaya Kabupaten Tebo. *In Jurnal Manajemen Sains*. 2020. <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/552>
- Hidayati, R. (2020b). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Innovation Management*, Volume 2 N, 258–270.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Volume 1 N.
- Irawan, M. R. N. (2020). Pengaruh (K3) dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Ecopreneur*.12, Volume 3,.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. http://opac.lib.um.ac.id/oaipmh/./index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=58266
- Limbong, K. N., Syahputra, M. R., & Sembiring, C. M. (2019). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan. *Jurnal Manajemen*, 5 nomor 2, 109–116.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Mustovani, I., & Suhermin. (2019). Pengaruh K3, Dsiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Volume 8,.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3)

serta Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Tembesu Jaya Kabupaten Tebo,. *Jurnal Manajemen Sains*, Vol. 1.

- Priansa, D. J., Garnida, A., & Firsada, M. A. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra, T. R., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh K3, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Volume 8,.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi 2)*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. Salemba Empat. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/8459/perilaku-organisasi-organizational-behavior-buku-2-12-e.html>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed.1, Cet.)*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economic and Business Reviewe)*, Volume 8,.
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., & Pallingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6 No. 2.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Drs. Ahmad Mutohar & S. P. . Moh. Nur Afandy (eds.))*.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja-Sumber Daya Manusia Evaluasi Kinerja-*

- SDM. Salemba Empat.ra, G. V., & Zimbardo, P. G. (2004). Personalizing politics: A congruency model of political preference. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.7.581>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Haerani, S., Parmitasari, R. D. A., Aponno, E. H., & Aunalal, Z. I. (2019). Moderating effects of age on personality, driving behavior towards driving outcomes. *International Journal of Human Rights in Healthcare*. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-08-2017-0040>
- Lusardi, A., Mitchell, O. S., & Curto, V. (2010). Financial literacy among the young: Evidence and implications. *National Bureau of Economic Research*, 358–380. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w15352.pdf>
- Sabri, M. F., & MacDonald, M. (2010). Savings Behavior and Financial Problems among College Students: The Role of Financial Literacy in Malaysia | Sabri | Cross-cultural Communication. *Crosscultural Communication*. <https://doi.org/10.3968/j.ccc.1923670020100603.009>