

Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matlomb Aera Persada

The Influence of OHS and Work Discipline on the Performance of PT. Matlomb Aera Persada Employees

Andi Wardah, Firmansyah, Sri Mulyani

Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Mandala Waluya

(andiwardah3004@gmail.com, 087862855761)

Article Info:

- Received:
03 September 2025
- Accepted:
20 Juli 2026
- Published online:
Agustus 2026

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai faktor seperti penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta kedisiplinan kerja diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT Matlomb Aera Persada Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif analitik, menggunakan desain penelitian *cross-sectional*. Populasi sebanyak 69 karyawan. Sampel sebanyak 69 karyawan. Teknik pengambilan sampel secara *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan serta hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik penerapan K3 dan kedisiplinan kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. agar perusahaan memperkuat implementasi program K3 dan meningkatkan kedisiplinan kerja melalui pembinaan, pengawasan, dan pemberian reward and punishment yang tepat.

Kata kunci: Kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors in achieving a company's objectives. Various factors, such as the implementation of occupational safety and health (OSH) and work discipline, are believed to influence employee performance levels. This study aims to analyze the relationship between occupational safety and health and work discipline with employee performance at PT Matlomb Aera Persada in Wolo Subdistrict, Kolaka Regency. This is an analytical quantitative study using a cross-sectional research design. The population consisted of 69 employees. The sample consisted of 69 employees. Total sampling was used. Data collection was conducted using a questionnaire. Data analysis used the Chi-Square test. The results indicate a significant relationship between the implementation of occupational safety and health and employee performance, as well as a significant relationship between work discipline and employee performance. This suggests that the better the implementation of OSH and work discipline, the higher the level of employee performance. Therefore, the company should strengthen the implementation of OSH programs and improve work discipline through training, supervision, and the appropriate use of rewards and punishments.

Keywords: Employee performance, occupational safety and health, work discipline

PENDAHULUAN

Menurut *International Labour Organization* (ILO) setiap tahun lebih dari 2,78 juta pekerja di dunia meninggal akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sekitar 2,4 juta kematian (86,3%) disebabkan oleh penyakit akibat kerja, sedangkan lebih dari 380.000 kasus (13,7%) disebabkan oleh kecelakaan kerja. Selain itu, terdapat sekitar 374 juta kasus cedera dan penyakit akibat kerja non-fatal setiap tahunnya yang berdampak pada absensi kerja dan penurunan produktivitas. Kawasan Asia dan Pasifik menjadi wilayah dengan angka kematian akibat kerja tertinggi, bahkan menyumbang sekitar dua pertiga dari total kematian akibat kerja di dunia (Alfiyah dkk., 2023).

Di Indonesia, angka kecelakaan kerja juga terus mengalami peningkatan. Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah kasus kecelakaan kerja meningkat dari 173.415 kasus pada tahun 2018 menjadi 234.270 kasus pada tahun 2021. Peningkatan kasus ini banyak terjadi pada sektor konstruksi yang memiliki risiko kerja tinggi (Azmarina dkk., 2025).

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk melindungi keselamatan tenaga kerja, menjamin penggunaan sumber produksi secara aman dan efisien, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja (Marbun dkk., 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Nurdin dkk., 2023). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan perkembangan perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Bintoro, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya perlindungan untuk menjamin keselamatan, kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan pekerja di lingkungan kerja. Penerapan K3 di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1 yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (Muafi & Hawignyo, 2022). Selain itu, sektor konstruksi juga menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 10 Tahun 2021 sebagai pedoman dalam menciptakan

lingkungan kerja yang aman dan sehat (Kementerian PUPR, 2021).

Penerapan K3 sangat penting terutama pada perusahaan konstruksi yang memiliki risiko kecelakaan kerja tinggi. Kecelakaan kerja dapat terjadi akibat kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, ketidakdisiplinan dalam penggunaan alat pelindung diri (APD), serta kondisi lingkungan kerja yang kurang aman (Pratama Marbun dkk., 2024). Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya seperti pelatihan K3, pengawasan kerja, serta penyediaan fasilitas kerja yang aman guna meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan (Heppi dkk., 2024).

Selain K3, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan perusahaan (Sutrisno dkk., 2022). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, dan bekerja secara efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan terhambatnya pencapaian target perusahaan (Nur dkk., 2023). Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Sianturi & Siregar, 2023).

PT Matlomb Aera Persada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi di Kecamatan Wolo, Kabupaten Kolaka. Sebagai perusahaan konstruksi, PT Matlomb Aera Persada memiliki risiko kerja yang cukup tinggi sehingga penerapan K3 menjadi prioritas utama perusahaan. Upaya yang dilakukan perusahaan meliputi pelatihan K3 secara berkala, penerapan prosedur keselamatan kerja, serta pengawasan terhadap kepatuhan penggunaan APD. Namun, berdasarkan observasi awal masih ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa K3 dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada salah satu variabel, baik K3 maupun disiplin kerja secara terpisah. Selain itu, penelitian yang mengkaji pengaruh K3 dan disiplin kerja secara bersamaan pada perusahaan konstruksi di Kabupaten Kolaka, khususnya di PT Matlomb Aera Persada, masih sangat terbatas. Perbedaan lokasi, karakteristik pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja memungkinkan adanya hasil penelitian yang berbeda dibandingkan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan di PT Matlomb Aera Persada.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif analitik dengan desain *cross-sectional* yaitu pengukuran variabel independen dan dependen dilakukan pada waktu yang bersamaan. Penelitian dilaksanakan di PT Matlomb Aera Persada Kecamatan Wolo Kabupaten Kolaka pada bulan Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 69 responden menggunakan teknik *total sampling*. Variabel independen terdiri dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. K3 diukur berdasarkan penggunaan alat pelindung diri (APD), kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab kerja, sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan secara univariat untuk melihat distribusi frekuensi variabel dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Sebelum dilakukan uji Chi-Square, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dengan

melihat nilai *expected count* pada setiap sel. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan dinarasikan.

HASIL

Jumlah responden berdasarkan tabel 1 karakteristik responden menurut umur diperoleh hasil responden diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok umur 25–34 tahun sebanyak 28 orang (40,6%), kelompok umur 35–44 tahun berjumlah 25 orang (36,2%), dan yang paling sedikit adalah kelompok umur 45–54 tahun sebanyak 16 orang (23,2%). Jumlah responden berdasarkan tabel 1 karakteristik responden menurut jenis kelamin bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 65 orang (94,2%), sedangkan responden perempuan hanya 4 orang (5,8%). Jumlah responden berdasarkan tabel 1 Karakteristik responden menurut pendidikan mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 48 orang (69,6%). Sementara itu, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 21 orang (30,4%).

Analisis univariat pada table 2 berdasarkan Kesehatan dan keselamatan kerja pada tabel 2 menunjukkan dari 69 responden, sebanyak 35 responden (50,7%) menilai bahwa kesehatan dan keselamatan kerja yang diterima sudah cukup, sedangkan 34 responden (49,3%) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja yang diterima masih kurang.

Analisis univariat pada tabel 2 berdasarkan disiplin kerja menunjukkan dari 69 responden, sebanyak 36 responden (52,2%)

menyatakan bahwa disiplin kerja cukup, sedangkan 33 responden (47,8%) menyatakan bahwa disiplin kerja kurang.

Analisis univariat pada tabel 2 responden berdasarkan kinerja karyawan dari total 69 responden, sebanyak 35 responden (50,7%) memiliki kinerja kategori cukup, sedangkan 34 responden (49,3%) memiliki kinerja kategori kurang.

Tabel 3 menjelaskan analisis bivariat. dari 69 responden terdapat 23 (65,7%) responden yang menyatakan kesehatan dan keselamatan kerja kurang, mayoritas memiliki kinerja karyawan kurang, sebanyak 12 responden (34,3%) memiliki kinerja karyawan cukup, sedangkan responden yang memiliki K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) sebanyak 12 responden (34,3%) dengan kinerja karyawan kurang, dan sebanyak 22 responden (65,7%) memiliki kinerja karyawan cukup. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai X^2 hitung = 10,705 > X^2 tabel = 3,841, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara K3 dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien ϕ = 0,317 menunjukkan hubungan pada kategori sedang, sehingga semakin baik penerapan K3 maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Tabel 3 menjelaskan analisis bivariat. dari 69 responden terdapat 23 (67,6 %) responden yang menyatakan disiplin kerja kurang, mayoritas memiliki kinerja karyawan kurang, dan sebanyak 11 responden (32,4%) memiliki kinerja karyawan cukup, sedangkan responden yang memiliki disiplin kerja cukup sebanyak 12 responden (34,3%) dengan

kinerja karyawan kurang, dan sebanyak 23 responden (65,7%) memiliki kinerja karyawan cukup. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai X^2 hitung = 12,012 > X^2 tabel = 3,841, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien ϕ = 0,333 menunjukkan hubungan pada kategori sedang, sehingga semakin baik penerapan disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Menurut Tarwaka (2015), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya perlindungan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan bebas dari risiko kecelakaan maupun gangguan kesehatan. Secara teoritis, K3 yang baik seharusnya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan rasa aman, fokus kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan K3 dengan kinerja bersifat tidak sepenuhnya linier.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara K3 dengan kinerja karyawan (χ^2 hitung = 10,705 > χ^2 tabel = 3,841; ϕ = 0,317). Meskipun demikian, kekuatan hubungan berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa K3 bukan satu-satunya faktor dominan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan adanya kemungkinan faktor lain yang lebih berperan dalam menentukan variasi kinerja.

Temuan yang tidak sepenuhnya sejalan

dengan teori Tarwaka (2015) ini dapat dijelaskan melalui adanya faktor perancu (*confounding variables*) seperti disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, pengalaman kerja, serta kepemimpinan di lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan dengan K3 yang baik belum tentu memiliki kinerja tinggi, dan sebaliknya karyawan dengan K3 kurang masih dapat menunjukkan kinerja yang cukup karena adanya faktor pengalaman atau motivasi pribadi.

Hasil ini sejalan dengan konsep multifaktor kinerja kerja yang menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek keselamatan kerja, tetapi juga faktor individu dan organisasi (Suma'mur, 2017). Selain itu, penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruhnya sering diperkuat atau dimediasi oleh variabel lain seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja (Hidayat & Firmansyah, 2021; Nasution, 2020). Beberapa studi terbaru bahkan menegaskan bahwa K3 lebih berperan sebagai faktor pendukung, bukan faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa K3 memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, namun hubungan tersebut bersifat sedang dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar K3. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui penerapan K3, tetapi juga perlu didukung oleh peningkatan disiplin kerja dan faktor manajerial lainnya di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan organisasi serta norma kerja yang berlaku. Secara teori, disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena kedisiplinan mencerminkan kepatuhan terhadap waktu, prosedur, dan tanggung jawab kerja yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (χ^2 hitung = 12,012 > χ^2 tabel = 3,841; ϕ = 0,333) dengan kategori hubungan sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja, namun bukan satu-satunya faktor yang menentukan tingkat kinerja karyawan.

Temuan ini juga menunjukkan adanya kondisi yang tidak sepenuhnya konsisten dengan teori Hasibuan (2016), yaitu masih terdapat karyawan dengan disiplin kerja baik tetapi kinerjanya kurang, serta sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dan kinerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian (*confounding variables*), seperti motivasi kerja, kemampuan kerja, beban kerja, kepemimpinan, serta lingkungan kerja (Sutrisno, 2019). Kondisi tersebut memperkuat bahwa kinerja merupakan hasil multifaktor, bukan hanya disiplin kerja semata. Karyawan dengan disiplin rendah namun memiliki kinerja cukup kemungkinan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pengawasan ketat, atau kemampuan teknis yang baik, sedangkan karyawan dengan disiplin baik namun kinerja kurang dapat disebabkan

oleh keterbatasan keterampilan atau beban kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi (2021) serta Wahyudi & Lestari (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian terbaru juga menegaskan bahwa disiplin kerja sering menjadi faktor penguat produktivitas, namun efeknya akan lebih optimal jika didukung oleh motivasi, lingkungan kerja, dan sistem manajemen organisasi yang baik (Ariyanto & Sari, 2024; Ramadhani dkk., 2025).

Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa karyawan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, namun pengaruhnya bersifat sedang dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar disiplin kerja itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan di PT Matlomb Aera Persada. Diharapkan agar manajemen perusahaan menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar evaluasi dalam memperkuat program K3 serta membangun budaya disiplin kerja yang konsisten. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan, pelatihan K3, serta penyediaan fasilitas pendukung keselamatan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, C. Q., Asih, A. Y. P., Afridah, W., & Fasya, A. H. Z. (2023). Analisis risiko kecelakaan kerja dengan metode failure mode and effect analysis pada pekerja proyek konstruksi: Literature review. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(4), 283–290. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v1i4.715>
- Ariyanto, D., & Sari, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9 (1), 45–53.
- Bintoro, D. (2020). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Gava Media.
- Heppi, R., Malau, D., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan K3 sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan PT Ara Shoes Indonesia. *Diponegoro Journal of Management*, 13 (3), 1–13. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hidayat, R., & Firmansyah, A. (2021). Hubungan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 5 (2), 61–69.
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2021). Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 10 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi.
- Muafi, & Hawignyo. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mesindo Teknnesia. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 263–271. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2548>
- Nur, M. R. W., Makkasau, S., & Bachri, S. (2023). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pasca pandemi COVID-19. 6(2), 1528–1535.

- Nurdin, M. A., Erislan, E., & Ramli, S. (2023). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BBIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 7(2), 120–130.
<https://doi.org/10.52643/jukmas.v7i2.2983>
- Pratama Marbun, M., Waty, L., & Hutabarat, F. M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Tanua Independent Maju Sejahtera. *SIBATIK Journal*, 3 (5), 631–640.
- Pratiwi, I. M. (2021). Analisis efisiensi dan efektivitas pengelolaan zakat di BAZNAS Kabupaten Pematang Jaya (Skripsi).
- Ramadhani, F., Putra, M., & Lestari, D. (2025). Faktor organisasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 10(1), 21–30.
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13 (2), 91–98.
<https://doi.org/10.35797/jab.13.2.91-98>
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 8 (2), 91.
<https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.19351>
- Tarwaka. (2015). Keselamatan dan kesehatan kerja: Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja. Harapan Press.
- Tengku Siti Neza Azmarina, Andriyani, A., & Lusida, N. (2025). Pengaruh pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap perilaku penggunaan APD pada tenaga kerja di industri konstruksi. *Inovasi Kesehatan Global*, 2 (2), 103–114.
<https://doi.org/10.62383/ikg.v2i2.1581>
- Wahyudi, A., & Lestari, S. (2022). Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan sektor pertambangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7 (3), 90–98.

Lampiran:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan Pendidikan Karyawan PT. Matlom Aera Persada

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	65	94,2
Perempuan	4	5,8
Umur		
25–34 Tahun	28	40,6
35–44 Tahun	25	36,2
45–54 Tahun	16	23,2
Pendidikan		
SMA	48	69,6
S1	21	30,4
Total	69	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja, Disiplin Kerja Karyawan PT. Matlomb Aera Persada

Variabel Penelitian	n	%
Kesehatan dan Keselamatan Kerja		
Cukup	35	50,7
Kurang	34	49,3
Kinerja Karyawan		
Cukup	35	50,7
Kurang	34	49,3
Disiplin Kerja		
Cukup	36	52,2
Kurang	33	47,8
Total	69	100,0

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 3. Analisis Bivariat Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Matlomb Aera Persada

Variabel	Kinerja Karyawan						Hasil Uji Statistik
	Kurang		Cukup		Total		
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
Kesehatan dan Keselamatan Kerja							
Kurang	23	65,7	12	34,3	35	100,0	X ² hitung = 10,705 X ² tabel = 3,841 φ = 0,317
Cukup	12	34,3	22	65,7	34	100,0	
Total	35	50,7	34	49,3	59	100,0	
Disiplin Kerja							
Kurang	23	67,6	11	32,4	34	100,0	X ² hitung = 12,012 X ² tabel = 3,841 φ = 0,333
Cukup	12	34,3	23	65,7	35	100,0	
Total	35	50,7	34	49,3	69	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025