KINERJA KARYAWAN SEKTOR PERTAMBANGAN PLTU BATURAJA PT. BAKTI NUGRAHA YUDA DILIHAT DARI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Oleh
A.K.Yohanson, Supriyadi[1], Setiyo[2], Betty Magdalena[3], Lukmanul Hakim[4]
[1,2,3]Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Email: [1]akayohanson@darmajaya.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan dengan pendekatan analisis linier berganda dengan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Populasi pada penelitian ini ada lah 94 karyawan yang terbagi kedalam lima divisi. Penentuan sampel sebanyak 56 responden dalam tiga divisi yang dipilih melalui. Uji persyaratan instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji persyaratan analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, linearitas dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t) dan uji simultan (F). Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda. Hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya penegakan disiplin kerja dan pengelolaan K3 untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Keywords: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Mengelola potensi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah bagian yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam hal ini, kualitas sumber daya dapat dilihat dari kinerjanya; sumber daya yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Setiap bisnis akan terus bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk penerapan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja yang baik. Kinerja mengacu pada perilaku dan tindakan karyawan.

(Aisyah et al., 2021:8) menyatakan kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai atau karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang melekat pada posisi atau fungsinya masing-masing. Semakin positif hasil kerja yang didapat semakain bagus juga kinerja yang di hasilkan. Dengan adanya kinerja pegawai yang berkualitas dalam suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut memiliki peluang yang lebih besar untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Aisyah et al., 2021:7).

Penerapan praktik K3 sangat penting di berbagai bidang profesional, terutama di industri seperti pertambangan, konstruksi, atau jasa kontraktor. Ketika pekerja menerapkan langkah- langkah keselamatan ini dengan benar, hal ini dapat meningkatkan kinerja dan

kualitas kerja mereka secara signifikan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja, perusahaan, lingkungan kerja, serta masyarakat di sekitarnya dari berbagai bahaya atau risiko yang mungkin muncul selama pelaksanaan aktivitas kerja (Ritnawati et al., 2025:1).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kedisiplinan karyawan saat bekerja. Disiplin kerja merupakan perilaku ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi atau perusahaan (Agustini, 2020:89). Dalam manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan saat bekerja dipandang sebagai cara komunikasi yang menghubungkan pengelola dan pegawai. Fungsi utama dari kedisiplinan adalah untuk memotivasi perubahan perilaku yang sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

Selain itu, kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu aspek penting yang sangat diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Konsep ini tidak hanya berperan dalam memastikan kinerja individu dan organisasi tetap optimal, tetapi juga menjadi dasar utama bagi penciptaan budaya kerja yang efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, disiplin kerja sering menjadi fokus utama dalam berbagai penelitian untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi ditandai dengan kepedulian, konsistensi, ketaatan pada aturan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.

LANDASAN TEORI

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Firdaus, 2023:1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya untuk melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, secara fisik maupun mental, demi terciptanya masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Kegiatan ini dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja dan memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan.

(Rony, 2024) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, melibatkan pengusaha dan pekerja dalam identifikasi dan pengambilan tindakan pencegahan terhadap faktor potensial penyebab risiko.

Menurut (Sudirwo et al., 2025:1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau lebih dikenal dengan K3 merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai indikator keberhasilan manajemen perusahaan dan wujud nyata dari tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).

Pendapat lain dikemukakan oleh (Shari, 2025) Keselamatan dan Keshatan Kerja merupakan suatu kondisi yang memastikan lingkungan kerja tetap sehat dan aman, tidak hanya bagi para pekerja, tetapi juga bagi perusahaan, masyarakat, dan lingkungan sekitar tempat kerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Seto et al., 2023:63.) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di organisasi.

Menurut (Agustini, 2020:89) menyatakan disiplin kerja merupakan perilaku ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi atau perusahaan.

Menurut (Anggraini et al., 2025) disiplin kerja merupakan salah satu instrumen yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, dengan tujuan mendorong perubahan perilaku serta meningkatkan kesadaran dan komitmen individu dalam

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

mematuhi seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Menurut (Marbun et al., 2024) menjelaskan disiplin adalah upaya manajemen dalam melatih dan membiasakan karyawan untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar peraturan hukum, serta selaras dengan norma moral dan etika.

Menurut (Chairunnisah et al., 2021:30) Kinerja karyawan adalah capaian atau hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian memegang peranan yang sangat penting karena akan memengaruhi kualitas hasil penelitian tersebut. Oleh sebab itu, pemilihan sumber data menjadi salah satu aspek utama dalam menentukan metode pengumpulan data. Sumber data sendiri terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Studi Lapangan (*Field Research*). Sugiyono (2021:291) studi kepustakaan merupakan studi yang berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Sahir (20221:30) Studi lapangan atau observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, yang selanjutnya diamati gejala yang sedang di teliti setelah itu peneliti dapat menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021:80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada sektor pertambangan PT. Bakti Nugraha Yuda berjumlah 94 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*. Menurut sugiyono (2021:84) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagu setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang terdapat dalam *nonprobability sampling* dan digunakan untuk penelitian ini ialah *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2021:85). Teknik pemilihan dilakukan secara sengaja berdasarkan karakteristik atau persyaratan tertentu yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun karakteristik yang ditentukan oleh peneliti adalah karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda sektor pertambangan divisi produksi, mekanik, *driller & survey*, geologi berjumlah 56 karyawan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2021:38) mengemukakan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudia ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2021:39) variabel bebas atau *independent* ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).

Menurut Sugiyono (2013:39) variabel terikat atau *dependent* sering disebut sebagai variabel *output,* kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang akan menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan sebagai (Y).

Tabel 1

Variable	Definisi konsep	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	(Rony, 2024) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, melibatkan pengusaha dan pekerja dalam identifikasi dan pengambilan tindakan pencegahan terhadap faktor potensial penyebab risiko.	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap	Likert
Lingkungan kerja non fisik (X2)	Agustini, (2020:89) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.	1. Hubungan rekan kerja setingkat. 2. Hubungan atasan degan bawahan. 3. Kerjasama antar karyawan.	Likert
Produktivitas kerja (Y)	Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja	Likert

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

	dicpai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu oerusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. efisiensi	

Uji Persyaratan Instrumen Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:267) validitas merupakan derajad ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:268) realibilitas berkenaan dengan derajad konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program anda Service Solution*) versi 21.

Uji Persyaratan Analsis Data Uji Normalitas Sampel

Menurut Sahir (2021:69) uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini pengelolaan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik dengan ketentuan sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

H1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal. Kriteria Pengambilan Keputusan.

Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal). Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal).

Uji Linieritas

Menurut Sahir (2021:66) uji linieritas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus. Pada uji lineritas ini peneliti menggunakan SPSS versi 21. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisi korelasi atau regresi linier.

Rumusan Hipotesis:

1. Ho : Model regresi bentuk liner Ha : Model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Uji Multikolinieritas

Menurut Sahir (2021:69) merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Tujuan dari pengujian ini adalah memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak menghadapi kendala korelasi antar variabel independen, sehingga hasilnya lebih akurat dan dapat diandalkan. Parameter yang dipakai untuk mengidentifikasi adanya masalah ini meliputi nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika VIF > 10 dan *Tolerance* < dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa ada indikasi gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini peneliti menggunakan SPSS versi 21.

Prosedur Pengujian:

1. Jika nilai VIF $\geq$ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
2. Jika niali VIF $\leq$ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Metode Analsis Data Regresi Linier Berganda

Menurut Sahir (2021:52) regresi linier berganda adalah metode analisi yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi liniear berganda. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 21. Rumus persamaan regresi liniear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + et$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel independen (Keselamatan dan Kesehtan Kerja) X2 = Variabel independen (Disiplin Kerja)

a = Konstanta

et = Error Tern

b1, b2 = Koefisien regresi

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen Keselamatan dan Keshatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempuyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05 atau 5%. uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secarasendiri- sendiri terhadap variabel terikatnya.

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

(Y) sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Ha = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Disiplin Keja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Ha = Disiplin Keja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

variabel bebasnya (X1 dan X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y). Dalam menguji data ini menggunakan program SPSS. uji simultan atau bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kerja Karyawan (Y).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Ha = Kesehatan Keselamatan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
2. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
3. Kesimpulan dan hasil uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	55	98,2%
Perempuan	1	1,8%
Total	56	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 data responden dengan jenis kelamin lai-laki dan perempuan dapat di lihat bahwa karyawan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda untuk sektor pertambangan divisi produksi, mekanik, driller & surevey dan geologi, yang di dominasi dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 55 karyawan atau sebesar 98,2% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 1 karyawan atau sebesar 1,8%.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	13	23,2%
31-40 Tahun	27	48,2%
> 41 Tahun	16	28,6%
Total	56	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa kelompok usia 31-40 tahun merupakan yang paling banyak ditemukan. Ini berarti bahwa sebagian besar pekerja di bagian produksi, mekanik, *driller, survey*, serta geologi di PLTU Baturaja, yang bekerja di sektor pertambangan PT. Bakti Nugraha Yuda, berusia antara 31 dan 40 tahun. Tingkat kehadiran mereka dalam rentang usia ini mencapai 22 orang, yang setara dengan sekitar 46,8% dari total responden.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	39	69,6%
D3	11	14,9%
S1	6	10,7%
Total	56	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa peserta dari jenjang SMA/SMK menduduki posisi terbanyak. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di bagian produksi, mekanik, driller, survey, dan geologi di sektor pertambangan PLTU Baturaja

yang dikelola oleh PT. Bakti Nugraha Yuda adalah lulusan SMA/SMK sebanyak 39 orang atau sekitar 69,6%.

Tabel 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-3 Tahun	6	10,7%
4-6 Tahun	33	58,9%
> 7 Tahun	17	30,4%
Total	56	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa pegawai dengan pengalaman kerja antara 4 hingga 6 tahun merupakan kelompok terbanyak, yang menandakan bahwa lebih dari separuh karyawan di Divisi Produksi, Mekanik, Driller & Survey, serta Geologi di PLTU Baturaja, PT. Bakti Nugraha Yuda, memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Sebanyak 51 karyawan termasuk dalam kategori ini, mewakili sekitar 54,3% dari total tenaga kerja.

Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Jika hasil perhitungan rhitung > rtabel maka item tersebut dianggap valid, sebaliknya, jika rhitung < rtabel item tersebut dinyatakan tidak valid. Tujuan dari pengujian ini adalah memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner layak dan dapat digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X1	0,538	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P2X1	0,497	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P3X1	0,776	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P4X1	0,589	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P5X1	0,611	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P6X1	0,755	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P7X1	0,724	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P8X1	0,624	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P9X1	0,538	0,263	rhitung > rtabel	Valid

(Disiplin Kerja)

Perrnyaretare aren	Rhirtung	Rtareberl	Kondirsir	Sirmpularen
P1X2	0,628	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P2X2	0,665	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P3X2	0,668	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P4X2	0,557	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P5X2	0,610	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P6X2	0,696	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P7X2	0,708	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P8X2	0,666	0,263	rhitung > rtabel	Valid
P9X2	0,628	0,263	rhitung > rtabel	Valid
	0,647	0,263	rhitung > rtabel	Valid
	0,669	0,263	rhitung > rtabel	Valid

(Kinerja Karyawan)

Perrnyaretare aren	Rhirtung	Rtareberl	Kondirsir	Sirmpularen
P1Y	0,769	0,202	rhitung > rtabel	Valid
P2Y	0,770	0,202	rhitung > rtabel	Valid
P3Y	0,848	0,202	rhitung > rtabel	Valid

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

P4Y	0,811	0,202	rhitung > rtabel	Valid
P5Y	0,814	0,202	rhitung > rtabel	Valid
P6Y	0,779	0,202	rhitung > rtabel	Valid
P7Y	0,706	0,202	rhitung > rtabel	Valid
P8Y	0,658	0,202	rhitung > rtabel	Valid
P9Y	0,708	0,202	rhitung > rtabel	Valid
P10Y	0,568	0,202	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas variabel, menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Didiplin Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilaiSig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasikoefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Croncbach	Keterangan	Kesimpulan
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0,777	0,6000 – 0,7999	Reliabel Tiggi
Disiplin Kerja (X2)	0,848	0,8000 - 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	0,8000 - 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas 4.11 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,777 untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dengan tingkat reliable sangat tinggi, nilai 0,823 untuk disiplin kerja (X2) dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,911 (Y) untuk kinerja karyawan dengan tingkat reliable sangat tinggi.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Hasil Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data dengan *Kolmogrov Smirnov (KS).* Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov (KS*) jika signifikansi > 0,05 maka data yang di uji memliliki perbedaan yang signifikan atau disebut normal.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,199	0,05	Sirg > Arelphare	Normarel

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 One-Sample *Kolmogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukan bahwa nilai *kolmogorov smirnov (KS)* diketahui nilai sebesar 0,199>0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji normalitas *kologorov-smirnov*, maka nilai residual terstandardisasi berdistribusi Normal.

Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaanlinear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupunregresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,213	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,588	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2025

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviation from linierity* 0,210 > 0,05 maka Ho diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviation from linierity* 0,588 > 0,05 maka Ho diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memeriksa apakah ada hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antara sesama variabel bebas dalam sebuah penelitian. Hasil uji tersebu adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,395	2,532	Tidak ada gejala multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,395	2,532	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas menyatakan bahwa pada kedua variabel baik Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) maupun disiplin kerja (X2) memiliki nilai toleransi sebesar 0,395 yang dimana menunjukan tidak lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,532 yang berarti dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Hasil Analisis

Data Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Persamaan Regresi Linear Berganda

Varibael	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	17,978	3,670
K3	0,042	0,172
Disiplin Kerja	0,569	0,138

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.16 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regreai linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + et

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan a = Konstanta

b1,2= Koefisien regresi

X1 = Keselamatan Kesehatan Kerja X2 = Disiplin Kerja

et = Error trem / unsur kesalahan

Y = 17,978 + 0,042 X1 + 0,569 X2

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17,978 menyatakan bahwa tanpa adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,978 satu satuan.

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

2. Koefisien Keselamatan dan Kesehatan Kerja, artinya jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,042 satu satuan.

3. Koefisien Disiplin Kerja, artinya jika Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,569 satu satuan.

Tabel 12 Hasil Uji Model Summary

Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square (R2)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,686	0,471

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,471 artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan sebesar 47,1% dan sisanya 52,9% di pengaruhi faktor atau variabel lain di luar penelitian ini. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat karena nilai r sebesar 0,686 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikanpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 13 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	thitung	sig	ttabel	Alpha	Kondisi	Keterangan
eselamatan dan Kesehatan Kerja	0,242	0,810	2,005	0,05	hitung < ttabel dan sig > alpha	Tidak Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	4,123	0,000	2,005	0,05	hitung > ttabel dan sig < alpha	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) terhatap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.17 terlihat pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja bahwa hasil uji t untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja di peroleh nilai t hitung sebesar 0,242 dan nilai sig 0,810. Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel yaitu (0,242<2,005) maka Ho diterima dan Ha di tolak. Dan membandingkan signifikansi dan alpha yaitu nilai sig 0,810>0,005 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap secara parsial terhadap kinerja karyawan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat pada variabel Disiplin Kerja bahwa hasil uji t untuk variabel stres kerja di peroleh nilai t hitung sebesar 4,123 dan nilai sig 0,000. Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel yaitu (4,123<2,005) maka Ho ditolak dan Ha di terima. Dan membandingkan signifikansi dan alpha yaitu nilai sig 0,000>0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap secara parsial terhadap kinerja karyawan sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Variabel	Fhitung	Sig	Ftabel	Alpha	Kondisi	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	23,563	0,00	3,17	0,05	F hitung > F tabel dan Sig < Alpha	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas hasil uji F yang diperoleh niali F hitung sebesar (23,563) dan F tabel dengan alpha = 0,05 dan df1 = k-1 (3-1) dan df2 = n-k-1 (56-2-1) = F (3,17) jadi nilai F hitung > F table yaitu 23,563 > 3,17 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Serta membandingkan signifikansi dan alpha yaitu (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Pembahasan

Pembahasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh hasil yang menunjukkan nilai t hitung < t tabel yaitu (0,242<2,005) dan nilai sig 0,810>0,005 yang berarti variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan

(Y) sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Nurhayati (2024) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, melibatkan pengusaha dan pekerja dalam identifikasi dan pengambilan tindakan pencegahan terhadap faktor potensial penyebab risiko.

Hal ini tidak sejalan atau berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Halim dan Silaswara, 2025) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Silaswara (2025) juga menyebutkan ketika Keselamatan dan Kesehatan Kerja dijalankan dengan baik, termasuk perhatian pada lingkungan kerja dan pelatihan keselamatan, karyawan menjadi lebih sadar dan patuh terhadap prosedur keselamatan sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja secara keseluruhan.

Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) diperoleh hasil yang menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu (4,123<2,005) dan nilai sig 0,000>0,005 yang berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Agustini, (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maghfira et al., 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di sektor pertambangan. Maghfira (2023) juga menyebutkan bahwa Disiplin kerja

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

berperan penting dalam meningkatkan efektivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan saat menjalankan tugas operasional yang berisiko tinggi.

Pembahasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji-F) diperoleh hasil yang menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu (4,123<2,005) dan nilai sig 0,000<0,005 yang berarti variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sektor pertambangan PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Nurhayati (2024) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, melibatkan pengusaha dan pekerja dalam identifikasi dan pengambilan tindakan pencegahan terhadap faktor potensial penyebab risiko. Agustini, (2019) disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengajuan hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor pertambanagn divisi Produksi, Mekanik, Driller & Survey, Geologi PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor pertambanagn divisi Produksi, Mekanik, Driller & Survey, Geologi PLTU PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.
3. Keselamatan Kesehatan Kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sektor pertambanagn divisi Produksi, Mekanik, Driller & Survey, Geologi PLTU PLTU Baturaja PT. Bakti Nugraha Yuda.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Pada K3 penulis menyarankan perusahaan dapat meningkatkan intensitas pelatihan dan kegiatan sosialisasi terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan seluruh karyawan.
1. Pada disiplin kerja penulis menyarankan tingkat kedisiplinan dapat dipertahankan. Selain itu, pemberian motivasi dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang disiplin dapat menumbuhkan semangat kerja dan keteladanan.
2. Pada kinerja karyawan penulis menyarankan perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan sistem pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, seperti pelatihan berbasis kebutuhan *(training need analysis)*, *coaching*, dan mentoring.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Zanafa Publishing.
[2] Afrilia, N. R., & Maharani, S. W. (2025). PENGARUH DISIPILIN KERJA, KESEHATAN, DAN KESELAMATAN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTIMA KONSTRUKSI (PT. ASKON) KOTA KENDARI SULAWESI TENGGARA. *Jurnal*

[3] *HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, *2*(2), 281-294.

[4] Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue September).

[5] Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus.*

[6] Anggraini, A., Dahlan, P., & Delimawati, D. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BUKIT ASAM, Tbk UNIT DERMAGA KERTAPATI: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BUKIT ASAM, Tbk UNIT DERMAGA KERTAPATI. *Jurnal Siguntang*, *3*(1), 196-203.

[7] Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In

[8] *Kinerja Karyawan*.

[9] Daffa, I. A., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, *32*(1), 32â.

[10] Detik Finance. (2023, Juli 21). RI jadi salah satu negara paling rajin tambah kapasitas PLTU. Detik.com.

[11] Dewi, R., & Fadila, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Cibaliung Sumberdaya di Kabupaten Padeglang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *7*(1), 380-385.

[12] Fajri, A. (2023, October). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riauputra. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, pp. 235- 241).

[13] Firdaus, F. (2023). *KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PT . GLOBAL*

[14] *EKSEKUTIF* (Issue March 2022).

[15] Halim, A., & Silaswara, D. (2025). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja , dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan Berjaya Lestari*. *5*(1).

[16] Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, *4*(1), 22-33.

[17] Kompas.com. (2025, April 12). Pertumbuhan PLTU batu bara dunia turun, bagaimana Indonesia? Kompas.

[18] Kumparanbisnis. (2025, Juni 2). PLTU baru berkapasitas 3,2 GW beroperasi di 2025.

[19] Kumparan.

[20] Marbun, M. P., Waty, L., & Hutabarat, F. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *3*(5), 631-640.

[21] Mongabay.co.id. (2025, Mei 20). Berlawanan dengan trend global, Indonesia malah banyak membangun PLTU batubara baru. Mongabay.

[22] Ritnawati, R., Rachim, F., Basri, M. S., Erdawaty, E., Nirsal, N., Koedoes, Y. A., ... & Saputri,

[23] D. R. (2025). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam Dunia Perusahaan.*

[24] Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo*. *2*(1), 11–21.

[25] Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue September)Rst, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *9*(2), 155–166.

[26] Segbenya, M., & Yeboah, E. (2022). *Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance in the Ghanaian Construction Sector*. https://doi.org/10.1177/11786302221137222

[27] Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R.,

[28] ... & Arifin, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Global Eksekutif Teknologi*.

[29] Shari, A. W., & Suryalena, S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *eCo- Buss*, *7*(3), 1611-1622.

[30] Situmorang, R., Ade, A., Saputra, I., Maharani, I. D., & Sari, O. L. (2022). *The Effect of Work Discipline on Work Productivity of Construction Employees*. *8*(2), 47–51.

[31] Sudirwo, S., Judijanto, L., Sawiji, R. T., Fatimah, N. A., & Margono, M. (2025). *K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)*. PT. Green Pustaka Indonesia.

[32] Sugiyono, (2021). *Meotdologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta, Cv..

[33] Tampubolon, E. P., & Salmah, N. N. A. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama DesaTanjungLalangKabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *19*(1), 154-163.

[34] Tewal, B., Adolfina, A., Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. CV Patra Media Graindo.

[35] Yohanson, A. K., Hakim, L., & Sari, S. P. (2021). Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin TerhadapProduktivitas Kerja (Kasus Karyawan Produksi PT. KMALampung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, *2*(2).

[36] Yusiani, A. S., & Maulida, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(11), 14-25.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)