

---

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEDISIPLINAN, KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
SIANTAR TOP, TBK MEDAN**

Dina Octavia, S. Sos., M. I. Kom  
Dosen Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma  
dina11oktober@gmail.com

**ABSTRAK**

Globalisasi sekarang ini mengharuskan manusia agar senantiasa bersiap dalam menghadapi persaingan dan juga perubahan di tingkat internasional. Terdapat beragam faktor yang berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia, di antaranya ialah disiplin. Permasalahan disiplin akan menentukan kinerja karyawan. Bekerja di perusahaan yang bergerak di industri makanan membutuhkan konsistensi disiplin. Kurangnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab ini nantinya memberi pengaruh pula pada keberlangsungan operasionalisasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kedisiplinan dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan instrument pengumpulan data kuesioner terhadap sampel penelitian sebanyak 200 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan di PT Siantar Top, Tbk Medan dengan nilai thitung  $3,177 > 1,97$  dan  $7,706 > 1,97$  serta signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Saran penelitian diharapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kedisiplinan kerja dan penerapan K3. Sebaiknya dilakukan pemberian edukasi kepada karyawan terhadap pemahaman dan penerapan K3 pada saat bekerja. Peningkatan pelaksanaan evaluasi karyawan melalui program 3R yang sudah diterapkan untuk menyesuaikan kinerja dan kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai target pada masing-masing departemen yang ada.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

**PENDAHULUAN**

Globalisasi sekarang ini mengharuskan manusia agar senantiasa bersiap dalam menghadapi persaingan dan juga perubahan di tingkat internasional. Sebab manusia akan kalah apabila gagal beradaptasi. Kondisi tersebut sama halnya yang dialami dalam suatu organisasi, dimana hal ini akan terjadi bila organisasi gagal dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang berjiwa global serta berbudaya. Supaya bisa bertahan, maka perlunya untuk

---

dilakukan peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki. Gary Dessler (2020) menyatakan MSDM (manajemen sumber daya manusia) yakni praktik serta kebijakan yang mempengaruhi sumber daya manusia atau aspek “manusia” dalam posisi manajemen, yang mencakup pula penilaian, memberikan penghargaan, melatih, menyaring, serta merekrut (Kawiana, 2020).

Mengacu pemaparan dari Heinrich dalam (Ratriwardhani & Ayu, 2020) Dalam meningkatkan mutu ada hal yang menjadi fokus perhatian dalam yaitu kinerja. Kinerja yakni hasil kerja yang seorang capai dalam menjalankan seluruh tugasnya berdasarkan waktu, kesungguhan, keterampilan, dan pengalaman. Kinerja karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta efektifitas perusahaan. Terdapat beragam faktor yang berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia, di antaranya ialah disiplin. Permasalahan disiplin akan menentukan kinerja karyawan. Bekerja di perusahaan yang bergerak di industri makanan membutuhkan konsistensi disiplin. Ini dikarenakan lingkungan kerja yang memungkinkan membayakan kesehatan serta keselamatan karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Irwanto dan Melinda, disiplin termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui kedisiplinan ini maka dapat menjadikan pekerjaan yang dijalankan lebih efisien dan efektif (Irwanto & Melinda, 2016).

Disiplin merupakan hal yang sering menjadi salah satu faktor penilaian di dalam penilaian kinerja. Berdasar pada observasi yang peneliti lakukan di PT. Siantar top diketahui bahwa faktor yang memacu penurunan kinerja karyawan yaitu masih ditemuinya karyawan yang melakukan pelanggaran atas berbagai aturan yang telah diterapkan di perusahaan dan karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut (Lijan poltak, 2016), definisi dari kinerja karyawan yakni seberapa mampunya karyawan menjalankan suatu keahlian khusus. Pentingnya kinerja karyawan ini karena melalui kinerja maka nantinya dapat diketahui sejauh manakah karyawan mampu menjalankan tugasnya.

Selain hal yang di uraikan di atas didapati masih banyak karyawan dari PT. Siantar Top, Tbk Medan yang bekerja tidak mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) di perusahaan seperti tidak mengikuti standart berbusana, tidak menggunakan atribut kepegawaian, tidak

---

mencatumkan diagnose dan banyak lagi. Menurut (Ismail, 2016) Hal tersebut terjadi karena kurangnya disiplin karyawan dan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerjanya serta rasa tanggung jawab atas pekerjaan. Selain kedisiplinan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai faktor kedua yang diteliti. Pentingnya kesehatan didalam perusahaan industri makanan PT. Sintar Top, Tbk Medan Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh banyak pada faktor kecelakaan, dimana supaya hal-hal negatif tidak menimpa karyawan maka haruslah memenuhi standar K3. Menurut (Redjeki, 2016) Keselamatan dan kesehatan kerja yakni sebuah pemikiran serta usaha dalam menjamin keutuhan serta kesempurnaan baik rohani maupun jasmani pada umumnya manusia serta pada khususnya tenaga kerja, hasil budaya dan karyawannya menuju masyarakat sejahtera dan makmur.

Sesuai pendapat yang dikemukakan oleh (Suryawan dkk., 2018) Kurangnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab ini nantinya memberi pengaruh pula pada keberlangsungan operasionalisasi perusahaan. Meskipun perusahaan ini sudah membuat peraturan yang cukup ketat tetapi tetap saja ada karyawan yang melanggar peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan

Berdasar pada masalah-masalah yang menyangkut peningkatan kinerja ini, maka dinilai perlunya untuk mengadakan penelitian faktor kedisiplinan kerja, faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna menyelesaikan permasalahan pada perusahaan PT.Siantar Top, Tbk Medan, beberapa contoh penerapan dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada perusahaan yaitu selalu memakai pakaian keselamatan yang telah ditentukan, senantiasa memperhatikan kondisi dari alat-alat dan peralatan kerja dan memperhatikan jumlah waktu dalam melakukan pekerjaan. Ditambah lagi di masa pandemi ini karyawan bekerja harus tetap memenuhi protokol kesehatan dengan menjaga jarak dan aturan - aturan yang telah diterapkan di perusahaan sehingga bisa ditingkatkannya kinerja perusahaan serta bias tercapainya tujuan perusahaan. Mengenai kesehatan didalam perusahaan tersebut adalah hal yang sangat penting dikarnakan perusahaan tersebut bergerak dibidang produksi makanan, maka sudah sangat wajib memiliki aturan tentang kesehatan yang amat baik. Dan

---

pada saat di masa pandemi seperti ini diperusahaan tersebut harus mematuhi protokol kesehatan. protokol kesehatan yang dilakukan ada sebelum pandemi. Akan tetapi protokol kesehatan di masa pandemi ini lebih terjaga dan harus dipatuhi demi kesehatan karyawan. Uraian tersebut selaras akan penelitian dari Pratama (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan di PT.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Teori utama (grand theory) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori perspektif psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Menurut Hendy (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan

Malayu (2016) memberikan definisi komprehensif dari kedisiplinan yakni fungsi operatif yang terpenting dari MSDM sebab bertambah baiknya kedisiplinan karyawan, maka kinerja yang bisa dicapai akan semakin tinggi. Akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang buruk. Sedangkan (Hasibuan, 2018) memaparkan, kedisiplinan ialah ketersediaan serta kesadaran individu untuk taat terhadap segala norma-norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku. Mengacu pemaparan dari (Irham Fahmi, 2017, p. 75) Kedisiplinan yakni tingkat ketaatan serta kepatuhan pada aturan yang ada dan kesediaan dalam menerima hukuman ataupun sanksi apabila melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ditetapkan pada kedisiplinan tersebut.

Disiplin kerja berdasarkan pemaparan dari (Lijan poltak, 2016) ialah kesediaan serta kesadaran karyawan dalam mentaati seluruh norma-norma sosial dan peraturan organisasi yang berlaku. Sehingga, disiplin kerja ialah sebuah sarana yang pimpinan gunakan dalam

melakukan komunikasi dengan karyawan supaya karyawan mau merubah perilakunya sesuai ketentuan peraturan perusahaan. Pentingnya untuk menegakkan kedisiplinan dalam organisasi. Ini berarti, sulit untuk organisasi mencapai sasarannya apabila tidak memperoleh dukungan disiplin kerja dari karyawannya. Sehingga, kedisiplinan menentukan seberapa berhasilnya organisasi mencapai sasarannya.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena peneliti mengambil data, menentukan variable dan yang selanjutnya diukur menggunakan angka supaya dapat dianalisis sesuai prosedur statistik yang ada.

1. Data Primer, ini ialah suatu sumber data yang memberi data secara langsung pada pengumpul data (Sugiyono,2019:213) Data primer ini data yang didapat dari tempat penelitian dengan mengumpulkan serta membagikan kuesioner melalui google form dalam waktu 2 bulan pada karyawan PT. Siantar Top, Tbk Medan. Dimana ini adalah data mentah dan sebelum dituangkan dalam Tugas Akhir terlebih dulu harus diolah.
2. Data Sekunder, ini ialah suatu sumber data yang memberi data secara tidak langsung pada pengumpul data menurut (Sugiyono,2019:213), data yang diperoleh dari luar lokasi penelitian di antaranya melalui perpustakaan dan internet. Ini adalah data yang dipergunakan dalam menunjang informasi data primer.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Analisis**

##### **Karakteristik Responden**

⊕ **Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	111	55.50%
2	Wanita	89	44.50%
Total		200	100.00%

□

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 111 karyawan (55.5%).

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	148	74.00%
2	30-40 Tahun	52	26.00%
Total		200	100.00%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 148 karyawan (74.00%).

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	99	49.50%
2	D3	39	19.50%
3	S1	57	28.50%
4	Lainnya	5	2.50%
Total		200	100.00%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 99 karyawan (49,5%)

**Rekapitulasi Jawaban Responden Kedisiplinan**

⊕ **Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Kedisiplinan**

No	Pernyataan pada Variabel Kedisiplinan	Jawaban										Total	
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	n	%
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jenjang pendidikan saya	56	28.0%	81	40.5%	39	19.5%	22	11.0%	2	1.0%	200	100%
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	70	35.0%	86	43.0%	26	13.0%	16	8.0%	2	1.0%	200	100%
3	Pemimpin di tempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	63	31.5%	78	39.0%	32	16.0%	26	13.0%	1	0.5%	200	100%
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	68	34.0%	72	36.0%	37	18.5%	22	11.0%	1	0.5%	200	100%
5	Jika terjadi kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan diberikan sanksi surat peringatan yang berlaku	63	31.5%	99	49.5%	24	12.0%	14	7.0%	0	0.0%	200	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui diketahui bahwa pada pernyataan “pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jenjang pendidikan saya” sebanyak 39 karyawan (19,5%) kurang setuju, 22 karyawan (11%) tidak setuju dan 2 karyawan (1%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan “pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya” sebanyak 26 karyawan (13%) kurang setuju, 16 karyawan (8%) tidak setuju dan 2 karyawan (1%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan “Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan

tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya” sebanyak 37 karyawan (18.5%) kurang setuju, 22 karyawan (11%) tidak setuju dan 1 karyawan (0,5%) sangat tidak setuju.

Rekapitulasi Jawaban Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

**Tabel 4.5** Rekapitulasi Jawaban Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Pernyataan pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Jawaban								Total			
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	n	%
1	Berpakaian rapi dan sesuai dengan standart perusahaan agar terhindar dari kecelakaan kerja	89	44.5%	68	34.0%	16	8.0%	25	12.5%	2	1.0%	200	100%
2	Pentingnya pencahayaan dan pentilasi ditempat kerja	82	41.0%	71	35.5%	22	11.0%	24	12.0%	1	0.5%	200	100%
3	Memakai seragam alat pelindung diri saat memasuki ruangan produksi	84	42.0%	73	36.5%	25	12.5%	17	8.5%	1	0.5%	200	100%
4	Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja	82	41.0%	74	37.0%	27	13.5%	17	8.5%	0	0.0%	200	100%
5	Memasang poster rambu-rambu keselamatan ditempat kerja	81	40.5%	79	39.5%	18	9.0%	22	11.0%	0	0.0%	200	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada pernyataan “Pentingnya pencahayaan dan pentilasi ditempat kerja” sebanyak 22 karyawan (11%) kurang setuju, 24 karyawan (12%) tidak setuju dan 1 karyawan (0.5%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan “Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja” sebanyak 27 karyawan (12,5%) kurang setuju, 17 karyawan (8,5%) tidak setuju dan 0 karyawan (0%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan “Memasang poster rambu-rambu keselamatan ditempat kerja” sebanyak 18 karyawan (9%) kurang setuju, 22 karyawan (11%) tidak setuju dan 0 karyawan (0%) sangat tidak setuju.

**Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

**Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan pada Variabel Kinerja Karyawan	Jawaban										Total	
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	n	%
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan.	78	39.0%	83	41.5%	23	11.5%	16	8.0%	0	0.0%	200	100%
2	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	84	42.0%	84	42.0%	21	10.5%	10	5.0%	1	0.5%	200	100%
3	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	76	38.0%	91	45.5%	20	10.0%	12	6.0%	1	0.5%	200	100%
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	78	39.0%	92	46.0%	16	8.0%	13	6.5%	1	0.5%	200	100%
5	Saya selalu melakukan absensi kehadiran dan pulang tepat waktu dengan mesin absensi.	81	40.5%	91	45.5%	19	9.5%	8	4.0%	1	0.5%	200	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada pernyataan “Saya selalu melakukan absensi kehadiran dan pulang tepat waktu dengan mesin absensi.” sebanyak 19 karyawan (9.5%) kurang setuju, 8 karyawan (4%) tidak setuju dan 1 karyawan (0.5%) sangat tidak setuju. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan” sebanyak 20 karyawan (10%) kurang setuju, 12 karyawan (6%) tidak setuju dan 1 karyawan (0,5%) sangat tidak setuju.

**Pembahasan**

Kinerja karyawan yakni seberapa mampunya karyawan menjalankan suatu keahlian khusus. Pentingnya kinerja karyawan ini karena nantinya akan diketahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Lijan Poltak, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan keselamatan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Siantar Top, Tbk Medan. Hal ini ini dapat dibuktikan dengan nilai pengujian parsial diperoleh nilai uji t masing-masing sebesar 3.177 dan 7.706 lebih besar dari 1.97.

---

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rovinda (2021) yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. Penelitian lain dilakukan oleh Tambuwun (2021) menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dari kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Budaya kerja disiplin merupakan salah satu indikator yang menjadi pertimbangan bagi PT Siantar Top, Tbk dalam menilai karyawannya. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa setiap karyawan akan dievaluasi setiap bulan oleh atasannya masing-masing untuk melihat kinerja dan kedisiplinan karyawan melalui program 3R (report, raport dan record). Melalui program 3R tersebut karyawan akan dinilai performa kerjanya baik secara individu maupun tim.

Diketahui melalui pengumpulan data kuesioner penelitian diperoleh bahwa sebanyak 26 responden (13%) menyatakan kurang setuju dan 16 responden (8%) tidak setuju terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya. Dengan kata lain, job desk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih kurang merata dan masih terdapat sebagian karyawan merasa tidak cocok dengan kemampuan yang dimilikinya. Diperlukan adanya pemberian pelatihan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya pada pernyataan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jenjang pendidikan saya sebanyak 39 responden (19.5%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan background pendidikan karyawan sebagian tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan. Pelaksanaan rekrutmen yang lebih baik untuk menentukan bidang yang diberikan kepada calon karyawan relevan dengan bidang pekerjaan sangat diperlukan. Hal ini dinilai dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan setiap job desk pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sebanyak 19 responden (9.5%) menyatakan bahwa kurang setuju dan 8 responden (4%) dengan pernyataan saya selalu melakukan absensi kehadiran dan pulang tepat waktu dengan mesin absensi. Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti selama masa magang bahwa sebagian besar karyawan pada umumnya lebih memilih untuk menuntaskan pekerjaannya sebelum pulang. Diketahui bahwa jam kerja yang ditetapkan perusahaan pada

---

karyawan bagian office adalah pukul 08.00-16.30 wib, sedangkan jam kerja karyawan non office 07.30-16.00.

Penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) berdasarkan hasil penelitian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian June (2020) yang menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtias (2020) menemukan bahwa Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data diketahui sebanyak 27 responden (13,5%) kurang setuju dan 17 responden (8,5%) terhadap pernyataan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja. Hal ini menunjukkan adanya pemahaman yang masih kurang oleh sebagian responden terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sebanyak 18 responden (9%) kurang setuju terhadap pernyataan memasang poster rambu-rambu keselamatan ditempat kerja. Sebanyak 22 responden (11%) kurang setuju terhadap pernyataan pentingnya pencahayaan dan ventilasi ditempat kerja.

Fakta penelitian yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa perlunya bagi perusahaan untuk memberikan edukasi dan pemahaman terhadap penerapan K3 di area kerja khususnya pada proses produksi. Pemberian edukasi yang dimaksud dapat berupa seminar, workshop sederhana maupun melalui kegiatan briefing pada masing-masing departemen yang ada. Sehingga diharapkan pemberian edukasi K3 tersebut dapat meminimalisir resiko kecelakaan kerja dan meningkatkan kenyamanan kerja bagi karyawan PT Siantar Top, Tbk Medan

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

Diperoleh nilai normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov adalah  $0,106 > 0,05$ , yang artinya data penelitian yang digunakan sudah mengikuti sebaran distribusi normal. Terdapat pengaruh secara simultan variabel kedisiplinan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (76,925) > F_{tabel} (3,04)$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan

---

dengan nilai thitung  $3,177 > 1,97$  dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai thitung  $7,706 > 1,97$  dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,439 atau 43,90% yang artinya variabel bebas kedisiplinan dan keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,90%.

#### **Daftar Pustaka**

- Hartono, U. F. & S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 185(1), 4–8. [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8)
- Hasibuan, M. (2018). Pengaruh kedisiplinan belajar dan perhatian orangtua terhadap prestasi belajar matematika siswa kelas X SMA Negeri 4 Padangsidempuan. IAIN Padangsidempuan.
- Irham Fahmi. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Alfabeta (ed.)).
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2016). Pengaruh Kinerja Pegawai dan Disiplin Dan Motivasi Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 3(2).
- Ismail, I. (2016). Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan). Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, 3(1).
- Malayu. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Alfabeta (ed.)).
- Mangkunegara, A. A. A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Margolang, N. (2018). Pemberdayaan Masyarakat. Dedikasi: Journal of Community Engagment, I(2), 87–99. <https://doi.org/10.31227/osf.io/weu8z>
- Rahayu, I. D., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak Lng Bontang). Jurnal Administrasi Bisnis, 43(1), 1–9.
- Ratriwardhani, R. A., & Ayu, F. (2020). Sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pekerja Bangunan CV. Jala Reka. Prosiding SEMADIF, 1.
- Redjeki, S. (2016). Kesehatan dan keselamatn kerja. 148, 148–162.

- 
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Negara Kesatuan Republik Indonesia.*
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.*
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. 6–24.*
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusi. Yrama Widya.*
- Suryawan, K. B. ., Rio, R., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pandawa Surya Sentosa D. Jurnal Administrasi Publik, 4(61).*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi kelima. Raja Grafindo Persada.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.*
- Dewi, K. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU MEDAN. Skripsi Universitas Sumatera Utara.*
- Fadillah Annisa, (2021). *Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan, Tugas Akhir. Stim Sukma*
- Pratama, R. R. (2017). *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan di PT ALFA SCORPII MEDAN. Skripsi Universitas Sumatera Utara.*
- Maulana, K. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhdap Kinerja Karyawan Pada PT. JOHOR SEMAYANG BERJAYA. Skripsi Universitas Sumatera Utara.*
- Pangestika, W. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arma Anugrah Abadi (Aroma Bakery & Cake Shop Medan). Skripsi Universitas Sumatera Utara.*