

Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo

Muhammat Fatdly ^{1*}, Surajiyo ², Rudi Azhar ³

^{1, 2, 3} Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia

* muhammatfatdly@gmail.com

Abstract

Employee performance is an important factor in maintaining productivity, product quality, and operational sustainability. At PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo, several employees were still unable to achieve the predetermined work targets, resulting in decreased output, defective products, cutting errors, and finishing results that did not meet specifications. This condition indicates the urgency of examining factors that may influence employee performance, particularly Occupational Safety and Health (OHS), supervision, and work discipline. This study aimed to determine the effect of OHS, supervision, and work discipline, both partially and simultaneously, on employee performance at PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo. This research used a quantitative approach. The population consisted of all employees of PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo, with a total sample of 47 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using t-tests and F-tests. The results showed that OHS had a significant effect on employee performance, with a t-count value of 2.211 greater than the t-table value of 1.671. Supervision also had a significant effect on employee performance, with a t-count value of 5.177 greater than the t-table value of 1.671. Furthermore, work discipline had a significant effect on employee performance, with a t-count value of 4.615 greater than the t-table value of 1.671. Simultaneously, OHS, supervision, and work discipline affected employee performance, as indicated by an F-count value of 7.525 greater than the F-table value of 2.53. These findings imply that improving OHS implementation, strengthening supervision, and enhancing work discipline are essential strategies for improving employee performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Performance, Professionalism*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa (Ama et al., 2024). Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-Cengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Triansyah, 2024).

Perkembangan dunia industri yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya internalnya, terutama dalam mencetak tenaga kerja yang berkualitas tinggi (Ramdani & Rosdiana, 2025). Sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang menggerakkan roda organisasi dan mengendalikan proses produksi. Kelancaran proses produksi yang mampu menghasilkan produk bermutu tinggi sangat bergantung pada

keandalan tenaga kerja yang mengelolanya (Ali & Naim, 2022). Di samping itu, perusahaan juga perlu mengintegrasikan peralatan teknologi modern sebagai instrumen penunjang untuk memacu peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Landwehr, 2019). Usaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawan diantaranya dengan memperhatikan tingkat Pendidikan (Setyorini & Noviandari, 2022). Dalam C itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Setyorini & Noviandari, 2022).

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019; Wahyuni & Budiono, 2022). Kinerja Karyawan merupakan penilaian yang digunakan untuk mengevaluasi hasil pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan selama periode waktu tertentu, serta digunakan untuk mengukur efisiensi kinerja secara relatif tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh organisasi (Wahyuni & Budiono, 2022).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan langkah preventif strategis untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas polusi (Askar et al., 2022; Ibrahim & Irbayuni, 2022; Utama & Woestho, 2023). Implementasi K3 tidak hanya berfungsi meminimalisasi risiko kecelakaan kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan efisiensi dan produktivitas organisasi (Askar et al., 2022). Secara lebih spesifik, upaya ini ditujukan untuk mencegah segala bentuk insiden dan penyakit akibat kerja yang berpotensi memicu kecacatan, gangguan psikologis, sakit fisik, hingga kematian pada karyawan (Ibrahim & Irbayuni, 2022).

Di sektor konstruksi, K3 menjadi aspek krusial yang menentukan kesejahteraan tenaga kerja sekaligus keberlanjutan suatu proyek. Mengingat karakteristik industri konstruksi yang rawan bahaya, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa sektor ini menempati urutan tertinggi dalam kasus kecelakaan kerja dibanding sektor lainnya (Fatimah et al., 2024). Tingginya angka kecelakaan ini tentu membawa dampak domino, sebab tidak hanya mengancam keselamatan jiwa pekerja, tetapi juga merusak stabilitas produktivitas dan membengkakkan biaya operasional perusahaan (Raganingtyas et al., 2025).

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah pengawasan (Afdal & Kasran, 2023; Djadjuli, 2017; Rompas et al., 2018). Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Tujuan utama Pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi Pengawasan. Oleh sebab itu, kendati posisi Pengawasan ini berada pada akhir dari fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan Pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan (Rompas et al., 2018).

Bentuk kedisiplinan yang paling ideal bersumber dari dalam diri sendiri (self-discipline) (Permana & Rachmawati, 2024; Pratama et al., 2024; Ramdani & Rosdiana, 2025; Utama & Woestho, 2023). Pada umumnya, individu akan menuntaskan tanggung jawab dan mematuhi regulasi yang berlaku secara sukarela ketika mereka telah memahami ekspektasi kerja, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan secara efektif, efisien, dan penuh motivasi. Saat ini, kesadaran

publik mulai bergeser bahwa substansi dari disiplin adalah instrumen utama untuk mengeliminasi kemalasan serta sarana pengembangan potensi diri (Utama & Woestho, 2023). Dalam konteks profesional, disiplin kerja direfleksikan melalui kepatuhan karyawan terhadap seluruh regulasi, standar operasional, dan prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi. Manifestasi disiplin kerja yang optimal terbukti mampu memacu efisiensi kerja yang pada akhirnya mendongkrak produktivitas karyawan secara signifikan (Syiva et al., 2023).

Sebagai perusahaan penyedia bahan baku kayu untuk manufaktur pensil, PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo memiliki karakteristik operasional yang berbeda dengan korporasi berskala besar. Perbedaan corak ini melahirkan tantangan tersendiri dalam implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang sekaligus menjadi urgensi utama dilakukannya penelitian ini. Melalui pemahaman mendalam terhadap dinamika riil di lapangan, studi ini diarahkan untuk merumuskan strategi K3 yang kontekstual dan aplikatif, bukan sekadar mengadopsi standar industri besar yang sulit diinternalisasi. Dengan menganalisis pengaruh penerapan K3, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi strategis yang berbasis bukti empiris (evidence-based).

Berdasarkan Observasi dan wawancara dengan ibu Riani Dian Custiani yang telah peneliti lakukan pada tanggal 27 November 2025 pukul 13:00 WIB diketahui permasalahan yang ada yaitu dari segi kinerja yaitu masih ada karyawan yang tidak mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sehingga hasil menurun dan masih ada karyawan yang memiliki sikap kurang profesional ditandai dengan adanya produk cacat, kesalahan pemotongan, atau finishing yang tidak sesuai spesifikasi. Berdasarkan catatan kecelakaan kerja yang terjadi di PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo selama 5 tahun, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Kecelakaan kerja di PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo selama 5 tahun

No	Jenis Kecelakaan	Tahun				
		2021	2022	2023	2024	2025
1	Kecelakaan ringan	10	8	12	6	7
2	Kecelakaan sedang	2	0	0	1	0
3	Kecelakaan berat	0	0	1	0	0

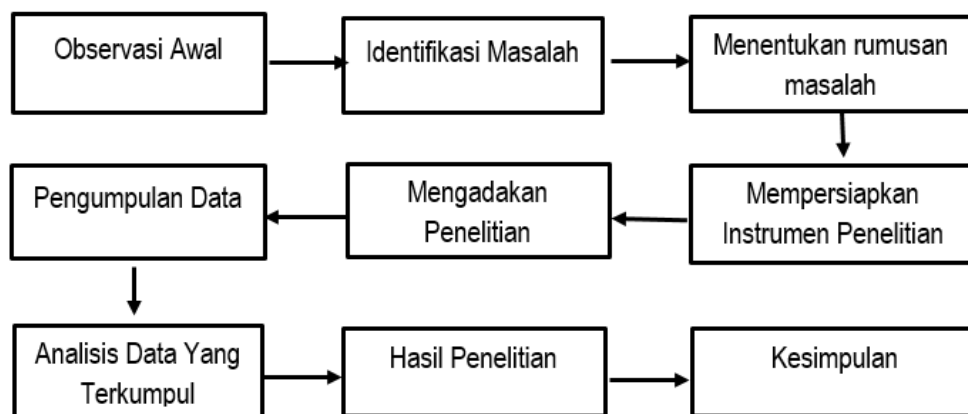
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terjadi kecelakaan kerja di PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo dengan beberapa jenis yaitu kecelakaan ringan yaitu pekerja mengalami luka akibat alat penghalus kayu yang dapat ditangani dengan melakukan tindakan pertolongan pertama pada kecelakaan, kecelakaan ini banyak terjadi pada karyawan baru karena belum terbiasa. Kecelakaan ringan ini terjadi paling banyak pada tahun 2023 sebanyak 12 orang. Kecelakaan sedang, hal ini terjadi karena terjepit mesin pres yang penangannya di bawah ke puskesmas atau rumah sakit terdekat, kecelakaan sedang ini jarang terjadi hanya pada tahun 2021 sebanyak 2 orang dan tahun 2024 sebanyak 1 orang. Selanjutnya dalam kategori kecelakaan berat dalam hal ini karyawan tertimpa tumpukan kayu, yang mengakibatkan cedera pada kaki. Secara keseluruhan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo hanya kecelakaan ringan.

Dari segi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu masih kurangnya kelengkapan kerja seperti helm dan masker yang digunakan dalam bekerja dan masih ada karyawan yang merasa belum maksimal terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan. Dari segi pengawasan yaitu kurangnya Pengawasan yang ketat terhadap karyawan sehingga kinerja mereka kurang dan hasil pekerjaan belum mencapai target yang diinginkan. Dari segi disiplin kerja yaitu masih ada karyawan yang memiliki sikap kurang profesional serta perilaku yang kurang terampil dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3),Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo“.

Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data empiris berupa angka-angka yang diperoleh melalui pengukuran dan dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut digunakan untuk memecahkan permasalahan tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan yang berlaku bagi populasi atau sampel yang diteliti.



Gambar 1. Desain penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah generalisasi dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji, sehingga dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan. Karena itu, peneliti perlu menentukan dengan jelas batasan dan karakteristik populasi agar proses penelitian berjalan tepat sasaran dan kesimpulannya tetap relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo berjumlah 47 orang terdiri dari 2 orang administrasi, 2 orang mekanik, 3 orang Opr. Cercle, 3 orang CCB, 16 orang Opr. MBL, 1 orang Opr. MBL Ply, 2 orang Transport, 13 orang Sortir, 3 orang Suplay, dan 1 orang sopir. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo yang berjumlah 47 orang.

Data penelitian ini dibagi menjadi dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek, objek penelitian, atau narasumber yang terlibat dalam penelitian. Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, pedoman wawancara terstruktur, observasi, dan survei lapangan. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung karena telah tersedia melalui pihak tertentu, institusi, dokumen resmi, atau hasil penelitian sebelumnya (Darwin et al., 2021; Sugiyono, 2022).

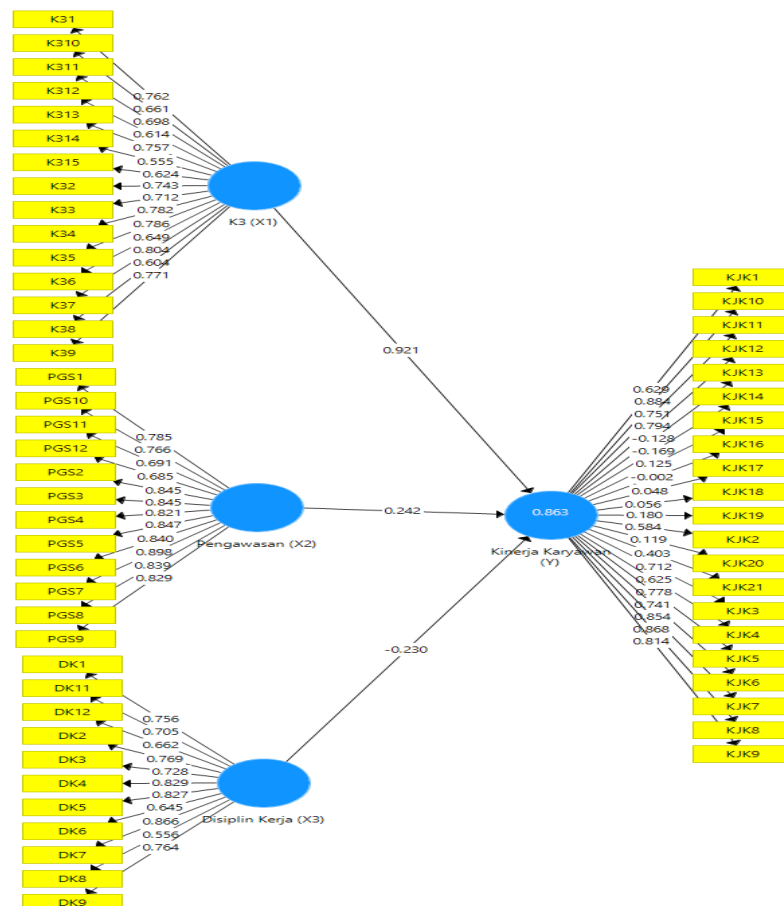
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Wawancara dilakukan dengan mengacu pada pedoman wawancara yang telah disusun sebagai instrumen penelitian, sedangkan kuesioner digunakan dengan menyusun sejumlah pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden sesuai dengan indikator setiap variabel penelitian (Darwin et al., 2021; Sugiyono, 2022).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), salah satunya melalui pengujian nilai F-Square atau f^2 . Nilai f^2 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dalam model struktural. Nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar (Ghozali, 2023; Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Hasil

Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

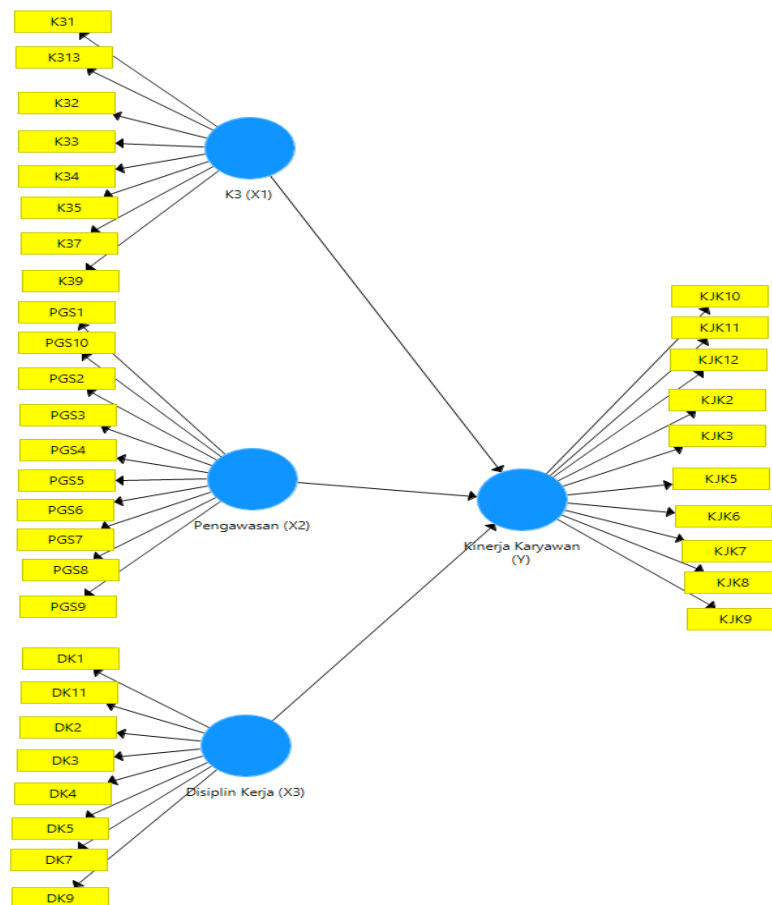
Validitas konvergen (*convergent validity*) digunakan untuk menguji sejauh mana setiap indikator atau instrumen pengukur mampu merefleksikan variabel laten (konstruk) yang diteliti. Dengan kata lain, pengujian ini mengukur tingkat korelasi antara indikator-indikator tersebut dengan variabel induknya. Model hubungan dan estimasi nilai antar-indikator dengan konstruk laten ini dapat dilihat pada skema model PLS disajikan:



Gambar 2. Output pengujian outer

Berdasarkan hasil evaluasi outer loading menggunakan program SmartPLS 3, ditemukan sejumlah indikator yang tidak memenuhi kriteria convergent validity. Pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terdapat 11 indikator yang dikategorikan tidak valid, sementara 10 indikator lainnya dinyatakan valid. Pada variabel Pengawasan (PGS), dari total keseluruhan indikator, terdapat 2 nilai yang tidak valid yaitu pada PGS 11 (0,691) dan PGS 12 (0,685), sedangkan 10 indikator sisanya memenuhi syarat validitas.

Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (DK) menunjukkan bahwa 4 indikator tidak valid dan 8 indikator valid. Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan, tercatat 11 indikator tidak valid dan 10 indikator dinyatakan valid. Secara akumulatif, indikator-indikator yang memiliki nilai muatan (loading factor) di bawah standar tersebut dinyatakan gugur karena tidak memenuhi syarat validitas konvergen. Adapun visualisasi hubungan antar-variabel dan indikator tersebut digambarkan dalam skema model Partial Least Square (PLS) berikut:

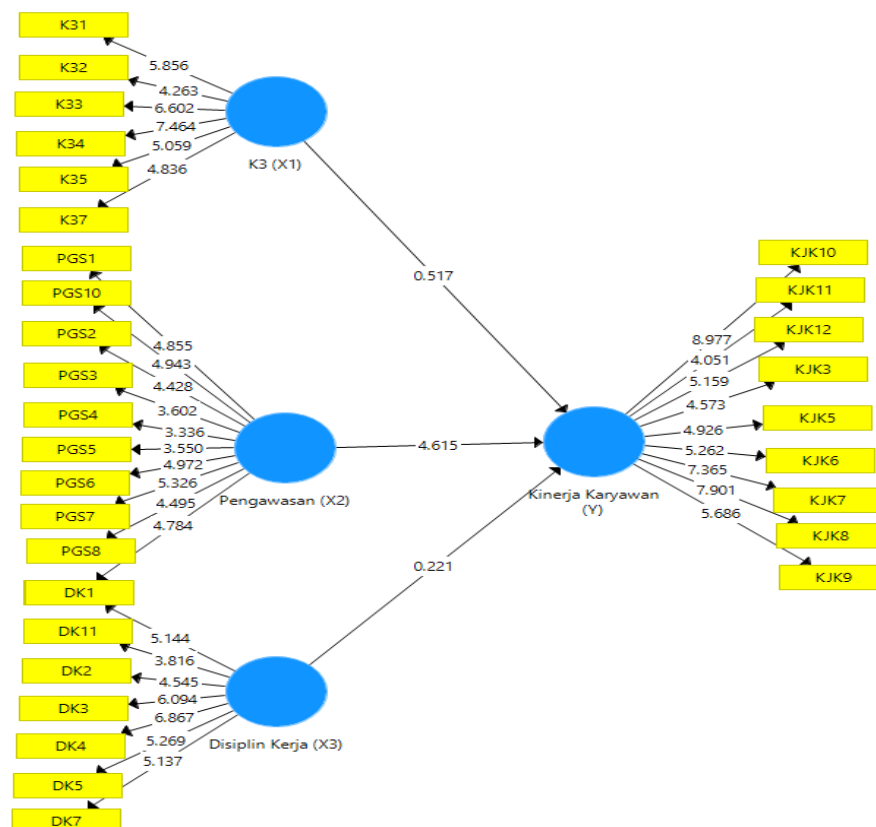


Gambar 3 Output pengujian outer

Berdasarkan hasil pengujian outer loading tahap awal, ditemukan beberapa indikator yang tidak memenuhi syarat validitas konvergen karena memiliki nilai di bawah ambang batas yang ditentukan. Pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terdapat 1 indikator tidak valid dan 7 indikator valid. Untuk variabel Disiplin Kerja (DK), terdapat 1 indikator tidak valid dan 7 indikator valid, sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (KJK), tercatat 1 indikator tidak valid dan 9 indikator valid. Di sisi lain, seluruh indikator pada variabel Pengawasan (PGS) sejak awal telah dinyatakan valid.

Guna memenuhi asumsi convergent validity, indikator-indikator yang tidak valid tersebut kemudian dieliminasi dari model. Setelah dilakukan analisis ulang (re-running), hasil outer loading akhir menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel K3, PGS, DK, dan KJK kini telah dinyatakan valid sepenuhnya. Dengan demikian, seluruh instrumen yang tersisa dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang dipersyaratkan dalam analisis SmartPLS.

Uji Convergent Validity setelah Modifikasi



Gambar 4. Output outer loading PLS modifikasi

Berdasarkan gambar 4, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut adalah nilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Nilai *Loading Factor*

Output nilai loading faktor untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Setelah dimodifikasi dan dilakukan eliminasi tersisa dengan 1 (satu) indikator pengukuran, yaitu tergolong tidak valid yaitu sedangkan untuk nilai variabel Disiplin Kerja (DK) yang tidak memiliki nilai tergolong tidak valid yang berarti nilai tersebut tidak memenuhi konvergen dan Pengawasan memiliki nilai tergolong tidak valid.

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 1. Nilai *average variance extracted* (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja (X3)	0.667
K3 (X1)	0.702
Kinerja Karyawan (Y)	0.661
Pengawasan (X2)	0.702

Syarat nilai AVE harus lebih besar dari > 0.5 . Namun dengan demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Ghozali, 2020). Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0.702, Pengawasan sebesar 0.702, Disiplin Kerja sebesar 0.667 dan Kinerja sebesar 0.661 dimana dari nilai keempat variabel tersebut lebih besar dari > 0.5 . Dengan demikian dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) setelah Modifikasi

Tabel 2. Korelasi antar konstruk

	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Pengawasan (X2)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X1)
Disiplin Kerja (Z)	0.838			
Kinerja (Y)	0.820	0.829		
Pengawasan (X2)	0.867	0.901	0.817	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X1)	0.984	0.845	0.903	0.798

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel 2, menunjukkan bahwa nilai loading dari semua variabel laten atau Konstruknya sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 setiap variabelnya. Berikut merupakan Korelasi antar Konstruknya variabel laten:

Reliabilitas

Uji *Composite Reliability*

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau Konstruknya yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability block* indikator yang mengukur Konstruknya. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (Ghozali, 2020). Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Nilai *composite reliability*

	Reliabilitas Komposit
Disiplin Kerja (X3)	0.933
K3 (X1)	0.934
Kinerja Karyawan (Y)	0.946
Pengawasan (X2)	0.959

Hasil estimasi dari tabel 3, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau Konstruknya berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua Konstruknya memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali, 2020).

Uji *Cronbach Alpha*

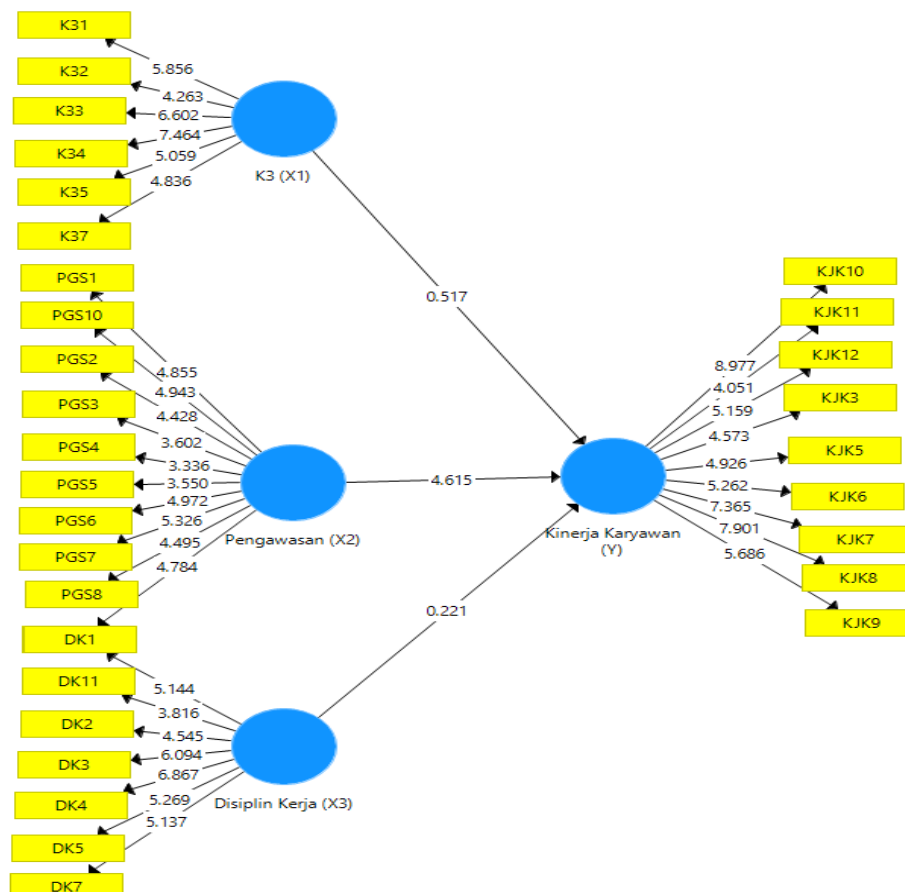
Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau Konstruknya yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur Konstruknya. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4. Nilai *cronbach alpha*

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X3)	0.917
K3 (X1)	0.915
Kinerja Karyawan (Y)	0.935
Pengawasan (X2)	0.953

Hasil estimasi dari tabel 4, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau Konstruknya berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua Konstruknya memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali, 2020).

Analisis Model Struktural (Inner Model)



Gambar 5. Output bootstrapping

Berdasarkan gambar 5, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergent*.

Analisis R-Square (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 5. Nilai R^2 (R-square)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.797	0.782

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai R-Squares berada pada rentan 0.797. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk dalam kuat (0.797). Untuk menunjukan kategori model nilai R^2 yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Ghozali, 2020). Uji yang selanjutnya adalah melihat signifikansi antara pengaruh Disiplin Kerja terhadap

Pengawasan langsung dan pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap Dana Pihak Ketiga secara langsung yang dilihat melalui *Path Coefficients* pada *report Bootstrapping*. Serta pengaruh penerapan Disiplin Kerja terhadap Pengawasan tidak langsung melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dilihat melalui Indirect Effect pada hasil *Bootstrapping*.

Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.

Tabel 6. Total effects dan specific indirect effects

	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.145	2.211
K3 (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.149	5.177
Pengawasan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.128	4.615

Berdasarkan tabel 6, dapat bahwa, Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja di PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo dimana $t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,671)$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan di PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Dengan Pengawasan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample estimate*.

Ada pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas dimana $t_{hitung} (5,177) > t_{tabel} (1,922)$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara Pengawasan terhadap kinerja diperkuat dengan Pengawasan PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kinerja terhadap Pengawasan PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample estimate*. Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas dimana $t_{hitung} (4,615) > t_{tabel} (1,922)$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja diperkuat dengan Disiplin kerja PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo dapat diterima. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kinerja terhadap Pengawasan PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample estimate*.

Tabel 7. F square

	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja (Y)
Disiplin Kerja (Z)		0.007
Kinerja (Y)		
Pengawasan (X2)	0.091	0.553
Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X1)	7.525	0.000

Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan dan Disiplin Karyawan terhadap Kinerja di PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo dimana $F_{hitung} (7,525) > F_{tabel} (2,53)$. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo

Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada dasarnya menuntut kapasitas pelaksanaan tugas yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang

preventif. Pengkondisian lingkungan kerja yang aman mencakup penerapan prosedur keselamatan, pemeliharaan kesehatan kerja, pencegahan risiko kecelakaan, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang berlaku (Alamsyah et al., 2025). Ketika penerapan K3 diperkuat oleh disiplin kerja yang tinggi, maka peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara lebih optimal karena karyawan bekerja secara tertib, aman, dan sesuai prosedur organisasi (Alamsyah et al., 2025). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensi, dukungan organisasi, serta penerapan K3 yang baik, khususnya pada lingkungan kerja produksi yang menuntut ketepatan, keselamatan, dan kualitas kerja (Farid et al., 2024). Oleh sebab itu, evaluasi kinerja menjadi penting bagi organisasi dalam menilai hasil kerja, perilaku kerja, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Amaliyah et al., 2024).

Secara empiris, hasil pengujian statistik menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,221 > 1,671$). Temuan ini linear dengan studi terdahulu yang menunjukkan bahwa K3 dan disiplin kerja berkontribusi positif terhadap pengawasan internal organisasi (Bhaskoro et al., 2024). Dalam riset tersebut, disimpulkan bahwa variabel K3 dan disiplin kerja terbukti memiliki kontribusi positif serta signifikan dalam mengoptimalkan fungsi pengawasan internal organisasi.

Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas

Pengawasan pada dasarnya merupakan proses manajerial yang dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar, prosedur, dan tujuan organisasi. Karyawan yang berada dalam sistem pengawasan yang baik cenderung lebih mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, mematuhi aturan, serta menunjukkan disiplin kerja yang lebih tinggi (Muhajirin et al., 2025). Pengawasan juga berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, karena pengawasan yang terarah dapat membantu karyawan bekerja sesuai target dan meminimalkan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas (Idris et al., 2025). Melalui implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tepat, karyawan dapat terhindar dari kendala operasional yang disebabkan oleh kelalaian, risiko kecelakaan, maupun kesalahan prosedur kerja. Dengan demikian, penguatan aspek K3, disiplin kerja, dan pengawasan secara terpadu dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mendukung pencapaian kinerja organisasi (Ulandari et al., 2025).

Berdasarkan hasil analisis struktural di PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo, ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja terhadap variabel Pengawasan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,177. Hasil pengujian ini mengonfirmasi bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti peningkatan kualitas K3 dan penguatan disiplin kerja secara simultan berbanding lurus dengan optimalnya fungsi pengawasan di perusahaan. Temuan ini diperkuat oleh studi empiris yang menyimpulkan bahwa K3, disiplin kerja, locus of control internal, dan etika profesi berpengaruh terhadap kualitas pengawasan organisasi (Lestari & Sisdianto, 2024). Riset tersebut menyimpulkan bahwa dimensi K3, disiplin kerja, *locus of control* internal, serta etika profesi memberikan kontribusi positif yang nyata terhadap peningkatan kualitas pengawasan organisasi.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo

Ada Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja di PO.Cipta Karya Mandiri Tugumulyo dimana $F_{hitung} (7,525) > F_{tabel} (2,53)$. Hal ini sejalan dengan

hasil penelitian dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pengawasan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)*. Hasil *path analysis* menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Pengawasan, dengan PGS efisien beta sebesar 0,208 dan signifikansi 0,047. Pengaruh tidak langsung dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap kinerja karyawan melalui Pengawasan, pengaruhnya sebesar 0,349 atau 34,9%. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap variabel Pengawasan, dengan PGS efisien beta sebesar 0,556 signifikansi 0,000, Variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan PGS efisien beta sebesar 0,629 signifikansi 0,000 (Mardillah & Rahardjo, 2017).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PO. Cipta Karya Mandiri Tugumulyo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 2,211 > ttabel 1,671. Pengawasan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 5,177 > ttabel 1,671. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 4,615 > ttabel 1,671. Secara simultan, K3, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 7,525 > Ftabel 2,53. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan K3, pengawasan, dan disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan penerapan K3 melalui penyediaan alat pelindung diri, sosialisasi prosedur keselamatan kerja, dan pengawasan kepatuhan kerja. Pengawasan pimpinan juga perlu dilakukan secara terarah dan berkelanjutan, sedangkan disiplin kerja perlu diperkuat melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan evaluasi kinerja berkala.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan, jumlah responden yang terbatas, serta variabel penelitian yang hanya mencakup K3, pengawasan, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, serta memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Afdal, M., & Kasran, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 436–446. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.954>
- Alamsyah, N., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2025). The influence of occupational safety, occupational health, and work discipline on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(1), 583–592. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3121>
- Ali, B., & Naim, M. (2022). Penyuluhan manajerial dan peningkatan produksi budidaya rumput

- laut Lampuara. *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Bagi Masyarakat*, 2(2), 72–77. <https://doi.org/10.54065/ipmas.2.2.2022.252>
- Ama, Z. H., Soebagiyo, D., & Andriyani, N. (2024). The role of human resources development (HRD) in increasing the competitive advantage of Brownies Cinta employees (PT Berkah Ridho Cinta Indonesia). *Income Journal of Economics Development*, 4(1), 1–14. <https://pusdig.web.id/ekonomi/article/view/204/233>
- Amaliyah, A., KUSDINO, D., Hidayat, S., & Solahudin, A. (2024). Analysis of the effect of health and safety (K3) on performance with job satisfaction as an employee intervening variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(10), 1900–1915. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i10.660>
- Askar, A., Hidayat, & Sani, A. (2022). Hubungan implementasi program K3 terhadap produktivitas kerja pada pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia. *Window of Public Health Journal*, 3(4), 680–689. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i4.435>
- Bhaskoro, A. P., Ulupui, I. G. K. A., & Musyaffi, A. M. (2024). Pengaruh etika profesi, profesionalisme, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 420–441. <https://doi.org/10.46306/rev.v5i1.448>
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. CV Media Sains Indonesia.
- Djadjuli, D. (2017). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4). <https://doi.org/10.25157/dinamika.v4i4.879>
- Fatimah, S. N., Pasigai, M. A., & Hidayat, M. (2024). Influence application time management on employee performance at the Department of Trade and Industry Regency Gowa. *Income Journal of Economics Development*, 4(2), 78–81. <https://doi.org/10.54065/ijed.4.2.2024.279>
- Farid, S., Hadiwijaya, D., & Susilo, P. (2024). The influence of occupational safety and health, competence, and perceived organizational support on the performance of production employees. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(5), 996–1004. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i5.2682>
- Ghozali, I. (2020). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambang Djaja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 997–1005. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.575>
- Idris, M., Sukman, R., & Djazuli, A. (2025). The influence of leadership and supervision on work discipline and its impact on employee performance at PT. Elnusa Tbk Project Operation & Maintenance Talang Akar Pendopo (TAP). *International Journal of Computational and*

- Experimental Science and Engineering*, 11(2). <https://doi.org/10.22399/ijcesen.263>
- Landwehr, C. (2019). 2018: A big year for privacy. *Communications of the ACM*, 62(2), 20–22. <https://doi.org/10.1145/3300224>
- Lestari, H. D., & Sisdianto, E. (2024). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, locus of control dan etika profesi pada kinerja auditor. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 2(2), 189–202. <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v2i2.1227>
- Mardillillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh knowledge sharing terhadap kompetensi individu dan kinerja karyawan: Studi pada karyawan non-medis RS Lavalette Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(2), 28–36. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1806>
- Muhajirin, M., Hayat, N., & Syafrudin, S. (2025). Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dompu. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 508–519. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1832>
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i1.265>
- Pratama, N. A., Sari, R. K., & Puspitorini, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 833–842. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268>
- Raganingtyas, S. A., Prima, T., & Mardiyah, M. (2025). Pemahaman konseptual keselamatan dan kesehatan kerja (K3): Tinjauan sistematis terhadap penyebab dan pencegahan kecelakaan kerja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 150–164. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v4i2.5034>
- Ramdani, S. D., & Rosdiana, Y. (2025). Pengaruh penerapan TQM dan penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 5(1), 17–26. <https://doi.org/10.29313/jra.v5i1.6458>
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Setyorini, E., & Noviandari, H. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. Alfabeta.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Literature review. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 2(1), 43–60. <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/download/195/135>
- Triansyah, A. A. (2024). Manajemen sumber daya manusia. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 11–20. <https://publikasi.stairu.ac.id/jieb/article/view/11>
- Ulandari, M., Sudiyanto, T., & Kurban, A. (2025). The effect of occupational health and safety (OHS) and work discipline on productivity through supervision at PT. Laras Karya

Kahuripan (LKK). *Scientia: Jurnal Hasil Penelitian*, 10(1), 88–100.
<https://doi.org/10.32923/zn8q5594>

Utama, A. I., & Woestho, C. (2023). Analisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Datascrip Pulo Gadung. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 100–116. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.7>

Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>