

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT PLN (PERSERO) SAMARINDA
(STUDI PADA UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN)**

**Rizky Handono¹, Rina Masithoh Hariyadi², Heriyanto³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : rizkyhndo@gmail.com**

Keywords :

*Work Discipline,
Occupational Safety and
Health, Employee
Performance*

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze: 1) The effect of work discipline on employee performance at PT PLN Persero Customer Service Implementation Unit (UP3) Samarinda. 2) The effect of occupational safety and health (K3) on employee performance at PT PLN Persero Customer Service Implementation Unit (UP3) Samarinda. 3) The influence of work discipline and occupational health safety (K3) together on employee performance at PT PLN Persero Customer Service Implementation Unit (UP3) Samarinda

This research was conducted on employees of PT PLN Persero Samarinda Customer Service Implementation Unit. Samples taken as many as 30 respondents with saturated sample method. Data collection techniques using field research and library research. Collecting data by distributing questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The analytical tool in this study uses multiple linear regression analysis.

The results of the study show that 1) the work discipline variable has a significant positive effect on employee performance. 2) Occupational safety and health variables have a significant positive effect on employee performance, this happens because employees of PT PLN Persero Samarinda Customer Service Implementation Unit have understood the standard operating procedures for the work to be carried out and use tools according to their uses such. 3) The variables of work discipline and occupational safety and health together have a significant effect on employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan

dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin.

Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno (2016:6) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia.

Setiap perusahaan perlu memperlihatkan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Afandi (2016:1) yang menyatakan disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Pemberian perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi kerja yang maksimal dengan rasa aman dan nyaman maka karyawan akan bekerja

dengan baik. Tujuan pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat dilingkungan kerja dalam rangka mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dapat dihindari yang dapat mengakibatkan luka-luka, sakit, dan kerugian.

Menurut Sinambela (2017:365) menyatakan bahwa: “Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institut maupun lokasi proyek.”

METODE

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner dan penelitian kepustakaan (*library research*)

2. Populasi dan Sampel

Menurut Eddy Soegiarto K. (2016:43) mendefinisikan bahwa populasi adalah individu objek yang akan diteliti atau populasi adalah kumpulan objek sesuatu persoalan secara keseluruhan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan) PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Samarinda yaitu sebanyak 30 orang. Berikut disajikan data karyawan yang merupakan anggota populasi.

Menurut Eddy Soegiarto K (2016:43) mendefinisikan bahwa sampling adalah suatu proses pengambilan sampel (contoh) atau bagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik populasi tersebut.

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampling Jenuh adalah Teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 sampel yang merupakan seluruh karyawan PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan) PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Samarinda. Berikut disajikan data anggota sampel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1 : Anggota Sampel Penelitian

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin
1	Kresna Bayu	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
2	Rahmad Ikhsan	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
3	Rendy Pramana Putra	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
4	Yogi Andriano Sianturi	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
5	Soni Setiawan	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
6	Ramadhan	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
7	Hammam Himdani	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
8	Kurniawan Eko	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
9	Daduk	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
10	Krisna Bimantara	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
11	Kristianto Wibowo	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin
12	John Hendrick	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
13	Dedi Bara Sati	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
14	Ahmad Fatih	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
15	Adi Ismail	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
16	Agung	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
17	Arta Dirgantara	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
18	Aswim Bahar	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
19	Reki Kurniawan	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
20	Frendika Junedi	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
21	Anim Naim	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
22	Umar Fathoni	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
23	Dedy Trilaksono	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
24	M. Khanafi Yazid	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
25	Riza Yahya Firmansyah	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
26	Alfin Setiawan	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
27	Giba Giovanny	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
28	Amin Jaelani	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
29	Hilman Zulkifly	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki
30	Ariffiandika Putra	Junior Teknisi PDKB	Laki-Laki

Sumber : PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Samarinda (2023)

3. Alat Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel – variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan Multiple Regression dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

a = Konstanta

b = Koefisien X variabel bebas

Y = Kepuasan Pelanggan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

e = *Standart Error*

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Hipotesis pertama diterima jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi uji $t < 0,05$ sedangkan hipotesis ditolak jika disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada nilai signifikansi uji $t > 0,05$.
- 2) Hipotesis kedua diterima jika keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikansi uji $t < 0,05$ sedangkan hipotesis ditolak jika keselamatan kesehatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada nilai signifikansi uji $t > 0,05$.

c. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

Hipotesis ketiga diterima jika disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diukur dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada nilai signifikansi uji $F < 0,05$ sedangkan hipotesis ditolak jika disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan diukur dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada nilai signifikansi uji $F > 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja (X_1), keselamatan dan kesehatan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2 : Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.402	5.430		1.363	.184
	Disiplin Kerja	.179	.207	.144	2.868	.001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.572	.184	.516	3.112	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 2 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel disiplin kerja (X_1), keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 7,402 + 0,179 (X_1) + 0,572 (X_2) + e$$

- a. Konstanta sebesar 7,402, artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 7,402, dengan kata lain apabila variabel bebas tidak memberikan pengaruh maka variabel terikat bernilai 7,402.
- b. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,179 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- c. Pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,572 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

B. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3 : Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.402	5.430		1.363	.184
	Disiplin Kerja	.179	.207	.144	2.868	.001
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.572	.184	.516	3.112	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2023)

Uji parsial dilakukan untuk melihat secara individual berpengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan), ($df - k$) atau $30 - 3$ dengan signifikansi hasil T_{tabel} sebesar 2,051.

Berdasarkan tabel 3 pada tabel diatas maka dapat disimpulkan :

1. Disiplin Kerja (X_1)

Variabel disiplin kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,868 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,112 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan

bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

C. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji f (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 : Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.683	2	21.341	6.837	.004 ^b
	Residual	84.284	27	3.122		
	Total	126.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah (2023)

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1$ ($3 - 1$) dan df_2 jumlah sampel – jumlah variabel keseluruhan ($30 - 3$). Maka hasil nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 3,35.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 6,837$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,35$ dan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja (X_1) berdasarkan tabel 3 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,868 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dengan indikator (ketepatan waktu karyawan PT PLN Persero unit pelaksana pelayanan pelanggan samarinda datang ke tempat kerja sesuai aturan, ketepatan waktu karyawan PT PLN Persero unit pelaksana pelayanan pelanggan samarinda pulang kantor sesuai aturan, kepatuhan karyawan PT PLN Persero unit pelaksana pelayanan pelanggan samarinda terhadap aturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja sesuai dengan standar, tanggung jawab karyawan PT PLN Persero unit pelaksana pelayanan pelanggan samarinda dalam menjalankan tugas dan karyawan PT PLN Persero unit pelaksana pelayanan pelanggan samarinda dalam melaksanakan tugas kerja sampai selesai) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero Samarinda.

Karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu dan pulang sesuai dengan aturan yang berlaku. Penggunaan seragam kerja karyawan PT PLN Persero sesuai dengan standar dan karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Samarinda.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Nurbaiti (2015) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Workshop Ducting PT Karya Intertek Kencana)”

dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) berdasarkan tabel 5.13 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,112 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,051. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dengan indikator (kondisi kerja, seperti karyawan PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda saat memasuki lapangan kerja sudah siap, sudah memahami tentang Standard Operasional Prosedur pekerjaan yang akan dikerjakan, serta menggunakan alat sesuai dengan kegunaannya, pelayanan kesehatan seperti PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda memberikan asuransi jaminan kesehatan kerja bagi karyawan dan menyediakan kotak PK3 disetiap bagian, pemakaian peralatan kerja, seperti PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda memberikan peralatan-peralatan kerja seperti *helm safety*, sarung tangan kerja, kacamata kerja, dan baju *wearpack* dan lingkungan kerja, seperti setiap karyawan PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda saling memastikan keselamatan kerja satu sama lain) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero Samarinda.

Karyawan PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda telah memahami standard operasional prosedur pekerjaan yang akan dikerjakan dan menggunakan alat sesuai dengan kegunaannya seperti penggunaan *helm safety*, sarung tangan kerja, kacamata kerja, dan baju *wearpack*. PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda juga telah memberi asuransi jaminan kesehatan bagi setiap karyawan dan menyediakan peralatan kesehatan pertama seperti P3K untuk setiap unit kerja sehingga karyawan tidak khawatir dan hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarina Zuleha (2021) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada PT Surya Nusa Silampari Palembang” dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu dan pulang sesuai dengan aturan yang berlaku. Penggunaan seragam kerja karyawan PT PLN Persero sesuai dengan standar dan karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Samarinda.
- b. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda telah memahami standard operasional prosedur pekerjaan yang akan dikerjakan dan menggunakan alat sesuai dengan kegunaannya seperti penggunaan *helm safety*, sarung tangan kerja, kacamata kerja, dan baju *wearpack*. PT PLN Persero Unit

Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda juga telah memberi asuransi jaminan kesehatan bagi setiap karyawan dan menyediakan peralatan kesehatan pertama seperti P3K untuk setiap unit kerja sehingga karyawan tidak khawatir dan hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Variabel disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena tingkat disiplin kerja karyawan yang cukup tinggi dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja . PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda sangat ketat dan sudah sesuai dengan standar sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini , maka dapat disarankan:

1. Bagi peneliti selanjutnya :

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan PT PLN (Persero) Samarinda.

REFERENCES

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Eddy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta : Prenada media Group.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.