



**SINERGI KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TRANSFORMASI  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPRA  
PRIMATAMANUSANTARACABANG KEDOYASELATAN JAKARTA BARAT**

**Human Fikri Nur Aziz**

Universitas Pamulang

**Ading Sunarto**

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,  
Banten 15417

[humamfikri3@gmail.com](mailto:humamfikri3@gmail.com) , [dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)

**Abstrak.** This study aims to analyze the synergy effect between occupational safety and work discipline on the transformation of employee performance at PT. Supra Primatama Nusantara, Kedoya Selatan Branch, West Jakarta. The background of the study is based on the phenomena of underachievement of work targets, high rates of lateness and absenteeism, and low compliance with workplace safety regulations. This research uses a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 65 respondents. The results show that both occupational safety and work discipline, partially and simultaneously, have a significant effect on employee performance. The research results show that: (1) Partially, occupational safety has a positive effect on employee performance. This can be proven through the linear regression test which yields the regression equation  $Y = 4.355 + 1.887 X_1$ . It can be concluded that the constant value is 4.355. The t-test produces a t-calculated value of 4.355, and the t-table value at the 5% significance level is 1.66940. Since  $t$ -calculated (4.355) >  $t$ -table (1.66940) with a significance level of  $< 0.05$ , namely 0.004, the result is significant. (2) Partially, work discipline also has a positive effect on employee performance. This is demonstrated through the linear regression equation  $Y = 4.355 + 2.774 X_2$ , showing a constant value of 4.355. The t-test results in a t-calculated value of 4.355, which is greater than the t-table value of 1.66940. The significance value is 0.007, which is less than 0.05, indicating a significant effect. (3) Simultaneously, occupational safety and work discipline have a positive effect on employee performance. This is proven by the multiple linear regression equation  $Y = 4.355 + 1.887 X_1 + 2.774 X_2$ , which shows a constant of 4.355. This means that if the occupational safety variable ( $X_1$ ) increases by one unit, employee performance ( $Y$ ) will increase by 1.887 units, and if the work discipline variable ( $X_2$ ) increases by one unit, employee performance ( $Y$ ) will increase by 2.774 units. The simultaneous hypothesis test using the F-test shows that  $F$ -calculated >  $F$ -table (46.933 > 3.145) with a

---

Received November, 2025; Revised November, 2025; Accepted November, 2025

\* Human Fikri Nur Aziz , dosen02153@unpam.ac.id

*significance value of  $0.001 < 0.05$ , indicating a statistically significant simultaneous effect.*

**Keywords:** *Occupational Safety, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sinergi antara keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap transformasi kinerja karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara cabang Kedoya Selatan, Jakarta Barat. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena rendahnya pencapaian target kerja, tingginya angka keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan, serta kurangnya kepatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 4,355 + 1,887 X_1$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,355. Uji t memiliki nilai *thitung* 4,355 dan nilai tabel distribusi 5% 1,66940, maka *thitung* 4,355  $>$  *tabel* 1,66940 dengan taraf sig.  $< 0,05$  yaitu 0,004. (2) secara parsial bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi  $4,355 + 2,774 X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,355. Uji t memiliki nilai *thitung* 4,355 dan nilai tabel distribusi 5% 1,66940, maka *thitung* 4,355  $>$  *tabel* 1,66940 dengan taraf sig.  $< 0,05$  yaitu 0,007. (3) secara Simultan bahwa keselamatan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 4,355 + 1,887 X_1 + 2,774 X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,355 diartikan bahwa jika variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 1,887 satuan dan jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,602 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh *fhitung*  $>$  *fabel* (46,933  $>$  3,145) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,001  $< 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Perusahaan modern saat ini menghadapi tantangan besar akibat kemajuan teknologi, perubahan perilaku konsumen, dan dinamika pasar global. Transformasi organisasi menuju struktur yang lebih fleksibel dan agile telah menjadi keharusan agar perusahaan mampu beradaptasi cepat terhadap perubahan industri. Kolaborasi lintas fungsi, keberagaman, inklusi, serta penggunaan teknologi digital menjadi fondasi penting dalam meningkatkan produktivitas dan inovasi. Selain itu, perhatian terhadap isu

keberlanjutan semakin kuat, karena perusahaan berupaya menjalankan praktik bisnis yang bertanggung jawab bagi masyarakat dan lingkungan.

Kondisi sumber daya manusia (SDM) di era digital juga berubah drastis, ditandai dengan meningkatnya kebutuhan pengembangan kompetensi, khususnya terkait literasi teknologi dan soft skills komunikasi. Munculnya kerja jarak jauh dan sistem kerja fleksibel turut mengubah pola kerja dan harapan karyawan. Perusahaan kini semakin menekankan pentingnya kesejahteraan, kesehatan mental, dan lingkungan kerja yang inklusif. Adaptasi cepat serta budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan menjadi faktor kunci dalam menjaga loyalitas dan kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan infrastruktur digital terkemuka di Indonesia, Biznet terus berkembang melalui penyediaan layanan internet, data center, cloud computing, serta solusi teknologi informasi lainnya. Dengan jaringan fiber optik yang luas, Biznet melayani berbagai segmen pelanggan dan memainkan peran strategis dalam mendukung ekonomi digital nasional. Perusahaan ini juga berupaya meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan berbasis teknologi, pengembangan karier, dan penciptaan budaya kerja kolaboratif.

Namun, sejumlah permasalahan kinerja muncul di Biznet Cabang Kedoya Selatan. Masalah kualitas dan kuantitas kerja karyawan masih menjadi tantangan, antara lain disebabkan kurangnya pelatihan teknis, alur kerja yang tidak efisien, beban kerja tidak seimbang, serta motivasi yang belum optimal. Data pencapaian target karyawan pada tahun 2024 menunjukkan hasil yang berada di bawah target, yang dipengaruhi oleh faktor seperti pemetaan area pemasaran dan tingkat kompetisi yang tinggi. Jika tidak ditangani, masalah ini dapat berdampak pada produktivitas dan komunikasi di dalam perusahaan.

Permasalahan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga ditemukan, terutama mengenai rendahnya kepatuhan dalam penggunaan alat pelindung diri (APD). Banyak karyawan menganggap APD tidak nyaman atau kurang berkualitas, ditambah kurangnya sosialisasi mengenai pentingnya keselamatan. Data kecelakaan kerja 2021–2023 menunjukkan adanya peningkatan kasus, seperti jatuh dari tangga dan sengatan listrik akibat kelalaian prosedur keselamatan. Hal ini menegaskan perlunya peningkatan pelatihan, pengawasan, serta penyediaan APD yang layak.

Dari sisi disiplin kerja, berbagai masalah muncul seperti tingginya tingkat keterlambatan, izin, dan ketidakhadiran. Faktor penyebabnya meliputi rendahnya motivasi, manajemen waktu yang buruk, lokasi tempat tinggal jauh, dan kurangnya pemahaman terhadap peraturan perusahaan. Pelanggaran prosedur kerja juga sering terjadi karena minimnya pelatihan dan lemahnya penegakan aturan. Ketidakpatuhan ini berdampak negatif terhadap keselamatan, produktivitas, dan kelancaran operasional.

Selain itu, masalah komunikasi dan kurangnya dukungan dari atasan turut memengaruhi performa karyawan. Informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas sering menimbulkan kebingungan mengenai tugas dan tanggung jawab. Minimnya umpan balik konstruktif membuat karyawan kurang merasa dihargai sehingga menurunkan motivasi dan keterlibatan mereka. Pelatihan keselamatan juga dinilai tidak rutin dan kurang relevan dengan kondisi lapangan sehingga tidak meningkatkan kesiapsiagaan secara optimal. Berdasarkan keseluruhan latar belakang dan temuan observasi, penelitian ini menyoroti pentingnya sinergi antara keselamatan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Biznet Cabang Kedoya Selatan. Keselamatan dan disiplin bukan hanya aspek prosedural, tetapi juga elemen strategis yang menentukan keberhasilan operasional dan kualitas layanan. Oleh karena itu, penelitian berjudul "**Sinergi Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Transformasi Kinerja Karyawan di PT Supra Primatama Nusantara Cabang Kedoya Selatan Jakarta Barat (Biznet Networks)**" bertujuan memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan kedua aspek tersebut dalam meningkatkan performa karyawan dan efektivitas organisasi.

## **KAJIAN TEORI**

### **Keselamatan Kerja**

Menurut Hartatik (2016:75) "Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja ditempat kerja".

### **Disiplin Kerja**

Menurut Manula et al., (2021:27) "Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan, atau sebagai perilaku dan sikap yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Tingkat disiplin seseorang menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, karena mereka berusaha untuk mematuhi semua aturan perusahaan, seperti jam kerja dan peraturan tidak tertulis lainnya".

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT. Supra Pramatama Nusantara mengenai sinergi keselamatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) transformasi kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif, yang berasal dari filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode ini digunakan untuk membuktikan atau menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang berada di PT. Supra Pramatama Nusantara yang berjumlah 65 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh/sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 65 orang.

### Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

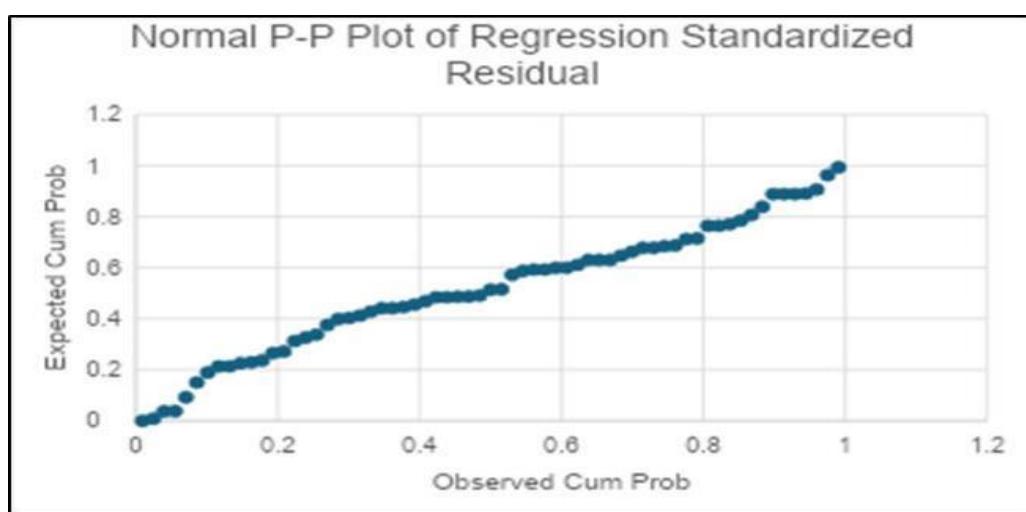
### Teknik Analisis Data

Bagian metode ini menjelaskan langkah-langkah analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian, dimulai dari uji validitas untuk memastikan butir kuesioner layak dan sah sebagai instrumen (dengan melihat korelasi item dan kriteria t hitung vs t tabel), serta uji reliabilitas untuk menilai konsistensi alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya bila diulang pada kondisi yang sama. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas (apakah data residual berdistribusi normal), uji multikolinieritas (apakah antar variabel independen saling berkorelasi tinggi, dilihat dari nilai Tolerance dan VIF), uji heteroskedastisitas (apakah varian residual sama atau tidak), dan uji autokorelasi (apakah terdapat korelasi kesalahan pada periode berbeda). Setelah itu, digunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta analisis koefisien korelasi untuk melihat

kekuatan hubungan antar variabel dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Terakhir, dilakukan uji hipotesis melalui uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan) dengan membandingkan nilai hitung dengan nilai tabel atau melihat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL ANALISIS**



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Data pada grafik histogram dan plot normalitas menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebut mengikuti garis diagonal, serta pola distribusi pada histogram membentuk kurva yang mendekati distribusi normal. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.1  
Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keselamatan Kerja X1	.218	4.577
Disiplin Kerja X2	.218	4.577
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y		

**SINERGI KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TRANSFORMASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPRA PRIMATAMANUSANTARACABANG KEDOYASELATAN JAKARTA BARAT.**

Berdasarkan tabel di atas, variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,218 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 4,577 ( $< 10$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
1	Regression	1993.686	2	996.843	46.933	<.001 <sup>b</sup>		
	Residual	1316.868	62	21.240				
	Total	3310.554	64					
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.858	3.412		4.355	<.001		
	X1	.208	.110	.323	1.887	.004	.218	4.577
	X2	.319	.115	.475	2.774	.007	.218	4.577
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan tabel di atas, model regresi yang diperoleh adalah  $Y = 14,858 + 0,208X_1 + 0,319X_2$ , yang berarti bahwa ketika variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berada pada kondisi konstan, nilai kinerja karyawan (Y) berada pada angka 14,858. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,208 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,208 unit, sedangkan koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,319 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,319 unit. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Hasil Uji t**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Hipotesis ( Uji t )**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.355	<.001
	Keselamatan Kerja	1.887	.004
	Disiplin Kerja	2.774	.007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

B Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai t hitung sebesar  $6,265 > t$  tabel sebesar 2,004. Dengan ini, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis

alternatif ( H1) diterima. yang artinya, ter-dapat pengaruh yang signifikan dari variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kepuasan kerja pegawai pada kantor kementerian kehutanana Jakarta pusat.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Hipotesis ( Uji t ) Variabel Penempatan kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	15.512	3.943		3.934	.000
X2	.691	.106	.662	6.493	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas 4.29, bahwa diketahui nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai t hitung sebesar  $6,493 > t$  tabel sebesar  $2,004$ . Dengan ini, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif (  $H_1$ ) diterima. yang artinya, ter-dapat pengaruh yang signifikan dari variabel Penempatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja pegawai pada kantor kementerian kehutanana Jakarta Pusat.

### Hasil Uji F

Untuk menguji rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama – sama kepada kepuasan kerja pegawai di kementerian kehutanana Jakarta pusat, digunakan uji statistik F (uji simultan) pada tingkat signifikansi 5% (0,005).

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji F Simultan**

Model		F	Sig.
1	Regression	46.933	<.001 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Y			
b. Predictors: (Constant), X2, X1			

Berdasarkan tabel di atas, nilai Fhitung sebesar 46,933 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel (46,933 > 3,115) dan nilai signifikansinya jauh di bawah 0,05. Dengan demikian, variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

## PEMBAHASAN

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki koefisien regresi positif, yang berarti terdapat hubungan langsung dan searah antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 berada dalam kategori hubungan kuat, sehingga semakin baik keselamatan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Uji t membuktikan pengaruh tersebut signifikan dengan nilai signifikansi 0,004 ( $< 0,05$ ). Temuan ini sejalan dengan penelitian Firmanzah (2017) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif. Nilai korelasi sebesar 0,761 menempatkan hubungan keduanya pada kategori kuat, sehingga peningkatan disiplin kerja akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja karyawan. Uji t menunjukkan signifikansi 0,007 ( $< 0,05$ ), yang berarti pengaruhnya signifikan secara parsial. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Rinal Yulliani (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, keselamatan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 60,2% terhadap kinerja karyawan, berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0,602$ ). Sisa sebesar 39,8% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan, dan kompensasi. Uji F menunjukkan nilai Fhitung 46,933 dengan signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ), sehingga kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hutagalung & Katrianasari (2018) yang membuktikan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Supra Primatama Nusantara. Dari regresi linier sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 4,355 + 1,887X1$ , yang berarti bahwa tanpa perubahan keselamatan kerja, nilai kinerja berada pada angka 4,355. Koefisien regresi sebesar 1,887 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,887. Uji t menghasilkan t hitung sebesar 4,355 lebih besar dari t tabel 1,66940 dengan signifikansi 0,004, sehingga keselamatan kerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan.
2. Disiplin kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah  $Y =$

$4,355 + 2,774X2$ , yang mengindikasikan bahwa jika disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 4,355. Koefisien regresi sebesar 0,602 menegaskan bahwa setiap peningkatan satu unit disiplin kerja menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,602 unit. Uji t juga memperkuat hasil tersebut dengan t hitung 4,355 lebih besar daripada t tabel 1,66940 dan nilai signifikansi 0,007 (< 0,05), sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

3. Secara simultan, keselamatan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi  $Y = 4,355 + 1,887X1 + 2,774X2$ , yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 46,933 jauh melebihi Ftabel 3,145 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Supra Primatama Nusantara.

## SARAN

1. PT Supra Primatama Nusantara disarankan untuk meninjau kembali pentingnya memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil pengolahan variabel keselamatan kerja (X1), di mana pernyataan tentang keadilan perusahaan memperoleh nilai terendah dari responden. Temuan ini menunjukkan perlunya peningkatan perhatian perusahaan terhadap rasa keadilan dan perlakuan setara agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
2. Pada variabel disiplin kerja (X2), pernyataan mengenai ketidakterlambatan karyawan dalam bekerja mendapatkan nilai terendah pada indikator kehadiran. Artinya, beberapa karyawan masih belum mematuhi aturan ketepatan waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali pembagian tugas dan beban kerja untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab sesuai prosedur serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan internal terkait kedisiplinan.
3. Perusahaan juga disarankan untuk memperbaiki pola komunikasi internal antara atasan dan bawahan. Hal ini didasarkan pada variabel kinerja karyawan (Y), di mana pernyataan tentang kesulitan berkomunikasi dengan atasan mendapat nilai rendah dengan kategori “kurang baik”. Dengan memperkuat komunikasi, kolaborasi tim dapat ditingkatkan sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif dan harmonis dalam lingkungan kerja yang mendukung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, A., Husain, S., & Kom, M. M. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Jenius, 1(1). (n.d.).
- Bayu Arista, A., Nur Aini, A., & Nur Farida, F. (2023). Pengaruh fasilitas wisata dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan jasa perjalanan wisata (Open

SINERGI KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TRANSFORMASI KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUPRA PRIMATAMANUSANTARACABANG KEDOYASELATAN  
JAKARTA BARAT.

- Trip) C.V Gass Adventure, Sidoarjo. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 2(3), 213–235. (n.d.).
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Jurnal Mirai Management, 7(1), 437–444. (n.d.).
- Desty Febrian, W. (n.d.). Manajemen sumber daya manusia. CV Eureka Media Aksara. (n.d.).
- Ernawaty, S., & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. E-Jurnal Riset Manajemen, 9(16), 56–57. (n.d.).
- Firmansyah. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish. (n.d.).
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (n.d.).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (n.d.).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (n.d.).
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., & Ahmad, S. I. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyaatama. (n.d.).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara. (n.d.).
- Kesehatan, P., Kerja, K., Dan, K., Terhadap, K., Karyawan, K., & Maja, P. T. (2024). Pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Maja Agung Elektrindo Tangerang. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(4), 2249–2260. (n.d.).
- Lilis Suryani, N. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan, 6(2). (n.d.).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (n.d.).
- Manullang, M. (2018). Dasar-dasar manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia. (n.d.).
- Mohammad Faisal, & Iswati, I. (2024). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Gubah Tiara Perkasa Surabaya. Jurnal Riset Manajemen, 2(3), 376–397. (n.d.).
- Muafi, & Hawignyo. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mesindo Teknonesia. YUME: Journal of Management, 5(3), 263–271. (n.d.).
- Nur, M. R. W., Makkasau, S., & Bachri, S. (2023). Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pasca pandemi Covid-19. JESYA, 6(2), 1528–1535. (n.d.).
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang BSD. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(3), 110–129. (n.d.).
- Sarinah, & Mardanela. (2017). Pengantar manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. (n.d.).
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. (n.d.).
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. (n.d.).

- Sugiyono. (2016). Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta. (n.d.).
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta. (n.d.).
- Sugiyono. (2018). Statistik untuk penelitian. Bandung: Alfabeta. (n.d.). Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. (n.d.).
- Sunarto, A., & Nurlaili, L. (2024). Synergy of communication and occupational health and safety: Transformation of employee performance at PT Labelindo Mas Utama North Jakarta. International Journal of Multidisciplinary Research and Literature (IJOMRAL), . (n.d.).
- Susan, E. (n.d.). Manajemen sumber daya manusia. (n.d.).
- Tampubolon, E. P., Salmah, N. N. A., & Mafra, N. U. (2022). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 19(1),. (n.d.).
- Wau, J. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4. (n.d.).