

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Divisi Stockfit Tangerang Selatan

Fathan Arif^{1*}, Umar Hanis²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

Corresponding Author: Fathan Arif dosen02154@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work Discipline, Work Safety, Employee Performance, Human Resource Management

Received : June 14, 2026

Revised : July 3, 2026

Accepted: July 4, 2026

©2026 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work safety on employee performance at PT Pratama Abadi Industri, Stockfit Division, South Tangerang. This research uses a quantitative approach with data collected through questionnaires. The sample consisted of 84 respondents selected using the Slovin formula. Data analysis techniques included validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that work safety has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the t-test result where t_{count} is greater than t_{table} . Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and work safety significantly affect employee performance. These findings indicate that improving employee discipline and strengthening workplace safety practices are important factors in supporting better employee performance. The results of this study are expected to provide practical input for company management in improving employee productivity through better safety systems, discipline implementation, supervision, and employee appreciation.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan menjadi pelaksana utama dalam kegiatan operasional. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai target produksi, menjaga kualitas kerja, dan meningkatkan daya saing perusahaan.

PT Pratama Abadi Industri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sepatu atletik untuk merek NIKE. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Serpong Km 7, Tangerang Selatan, Banten, dengan jumlah karyawan yang besar. Kondisi tersebut membuat pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting, terutama dalam menjaga kedisiplinan, keselamatan kerja, dan pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan data produksi Divisi *Stockfit*, hasil produksi perusahaan dalam tiga tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2023, target produksi sebesar 8.813.605 pasang sepatu, sedangkan realisasi hanya mencapai 7.414.621 pasang. Pada tahun 2024, target produksi sebesar 10.155.001 pasang, sedangkan realisasi mencapai 9.516.152 pasang. Pada tahun 2025, target produksi sebesar 5.400.114 pasang, sedangkan realisasi hanya mencapai 4.120.109 pasang. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Selain itu, keselamatan kerja juga menjadi aspek penting dalam lingkungan industri. Perusahaan telah memiliki aturan keselamatan kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama, namun data audit menunjukkan masih terdapat kasus kecelakaan kerja. Pada tahun 2023 terdapat empat kasus kecelakaan kerja, tahun 2024 meningkat menjadi tujuh kasus, dan tahun 2025 kembali menjadi empat kasus. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja secara aman dan optimal.

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Data absensi menunjukkan tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan, yaitu 88% pada tahun 2023, 85% pada tahun 2024, dan 75% pada tahun 2025. Penurunan kehadiran tersebut mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan belum berjalan maksimal. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Divisi *Stockfit*, Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perusahaan, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset penting yang perlu dikembangkan, diarahkan, dan dipelihara agar dapat memberikan kontribusi optimal.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan upaya perlindungan terhadap karyawan dari risiko kecelakaan, gangguan kesehatan, dan bahaya yang muncul dalam proses kerja. Dalam lingkungan industri, keselamatan kerja menjadi faktor penting karena karyawan berhadapan langsung dengan mesin, alat produksi, serta prosedur kerja yang memiliki risiko tertentu. Penerapan keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung peningkatan kinerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan perusahaan, standar kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan cenderung hadir tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan menjaga tanggung jawab terhadap tugasnya. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, serta kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan mendukung keberhasilan perusahaan.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu disiplin kerja sebagai variabel X1, sebagai keselamatan kerja variabel X2, dan kinerja karyawan sebagai variabel Y. Keselamatan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan kenyamanan dan fokus kerja. Disiplin kerja juga diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang disiplin akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas. Secara simultan, keselamatan kerja dan disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan Keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah karyawan PT Pratama Abadi Industri Divisi *Stockfit*, Tangerang Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi *Stockfit* PT Pratama Abadi Industri. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 84 responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima pilihan jawaban.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel keselamatan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha berada di atas batas minimum yang ditetapkan.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian
Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Pengujian	Hasil
Regresi keselamatan kerja terhadap kinerja	$Y = 8,278 + 0,771X_1$
Koefisien korelasi X_1 terhadap Y	0,786
Koefisien determinasi X_1 terhadap Y	61,8%
Uji t X_1 terhadap Y	$t_{hitung} 11,529 > t_{tabel} 1,67$
Regresi disiplin kerja terhadap kinerja	$Y = 5,207 + 0,835X_2$
Koefisien korelasi X_2 terhadap Y	0,861
Koefisien determinasi X_2 terhadap Y	74,1%
Uji t X_2 terhadap Y	$t_{hitung} 15,328 > t_{tabel} 1,67$
Regresi simultan	$Y = 3,571 + 0,226X_1 + 0,650X_2$
Koefisien determinasi simultan	75,2%
Uji F simultan	$F_{hitung} 126,727 > F_{tabel} 3,111$

Berdasarkan hasil pengujian, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi

$$Y = 8,278 + 0,771X_1 \dots\dots\dots (1)$$

Artinya, apabila keselamatan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 menunjukkan hubungan yang kuat antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,8% menunjukkan bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi sebesar 61,8% terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi

$$Y = 5,207 + 0,835X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Artinya, apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,861 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,1% menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 74,1% terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 3,571 + 0,226X_1 + 0,650X_2 \dots \dots \dots (3)$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 75,2% menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 75,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu mematuhi aturan perusahaan, hadir tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Tingkat disiplin kerja yang baik dapat membantu perusahaan menjaga stabilitas operasional dan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan, keteladanan pimpinan, dan pemberian sanksi maupun penghargaan secara adil.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan terlindungi dalam melaksanakan tugas. Jika perusahaan mampu menyediakan alat pelindung kerja, memastikan mesin dalam kondisi layak, serta menerapkan prosedur kerja yang aman, maka karyawan akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, keselamatan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, disiplin kerja membantu karyawan menjalankan tanggung jawab secara konsisten, sedangkan keselamatan kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja memberikan rasa aman dalam bekerja. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Apabila disiplin kerja dan

keselamatan kerja diterapkan secara optimal, maka kinerja karyawan dapat meningkat dan target perusahaan lebih mudah dicapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, dan mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Keselamatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Divisi *Stockfit*, Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Secara simultan, disiplin kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 75,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan lain. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu keselamatan kerja dan disiplin kerja, sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ketiga, data penelitian diperoleh melalui kuesioner, sehingga jawaban responden dapat dipengaruhi oleh persepsi masing-masing individu.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada divisi atau perusahaan lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang, Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Pamulang, serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada PT Pratama Abadi Industri Divisi *Stockfit*, Tangerang Selatan dan seluruh responden yang telah membantu proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen. Ae Publishing.
Afandi, P.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
Ahyari, Agus. (2015). Manajemen Produksi. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

- Amos Neolaka (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas edisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47-60.
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Firmansyah, M.A., & Mahardika, B.W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Pesik, K. K., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Pratiwi, P., & Fatah, A. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan. *Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKA)*, 1(1), 15-24.
- Pratomo, B. H., & Kasmir, K. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Produksi PT. Xyz. *Indikator*, 3(2), 353502.
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Elex Media Komputindo.
- Saputra, I. M., & Wasiman, W. (2020). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Harapan Jaya Sentosa. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1).
- Sari, D. N. (2019). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt kusuma nanda putra.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1-19.
- Sonya, R. A. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk. *Otonomi*, 20(2), 396-406.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen sumber daya manusia.