

The Influence of Work Safety, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Sawit Sukses Sejati

Yanti Sepitri Zebua¹, Andre Fitriano², Mella Yunita³

^{1,2}Universitas Prima Indonesia, Indonesia

³Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

Email: yantizebua20@gmail.com; andrefitriano@unprimdn.ac.id; mlynt69@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh Keselamatan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawit Sukses Sejati. Metode yang digunakan adalah dengan teknik survei dan pengisian angket kuesioner pada seluruh karyawan PT. Sawit Sukses Sejati. Jumlah sampel dalam penelitian ini 74 karyawan. Hasil analisis hipotesis penelitian ini adalah t hitung lebih dari t tabel yaitu 5,256 kurang dari 1,967 dan nilai Signifikannya 0,001 kurang dari 0,005, nilai t hitung lebih dari t tabel atau 4,02 lebih dari 1,967 dan nilai signifikannya 0,001 kurang dari 0,005, nilai t hitung lebih dari t tabel atau 3,538 lebih dari 1,967 dan nilai signifikannya 0,001 kurang dari 0,005. Sehingga dapat diartikan ketiga variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Artinya keselamatan, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.

Keyword: Keselamatan; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of Safety, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sawit Sukses Sejati. The method used is a survey technique and filling out a questionnaire on all employees of PT. Sawit Sukses Sejati. The number of samples in this study was 74 employees. The results of the analysis of the hypothesis of this study are t count more than t table which is 5.256 less than 1.967 and the significance value is 0.001 less than 0.005, the value of t count more than t table or 4.02 more than 1.967 and the significance value is 0.001 less than 0.005, the value of t count more than t table or 3.538 more than 1.967 and the significance value is 0.001 less than 0.005. So it can be interpreted that the three independent variables affect the dependent variable. This means that safety, motivation, and work discipline affect the performance of an employee.

Keyword: Workplace Safety; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Corresponding Author:

Andre Fitriano,

Universitas Prima Indonesia,

Jl Sampo No 3 Sei Putih Bar., Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera

Utara 20118, Indonesia

Email: andrefitriano@unprimdn.ac.id



1. INTRODUCTION

Di era kemajuan teknologi dan globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan profitabilitas agar dapat bersaing secara berkelanjutan. Salah satu cara utama untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan memaksimalkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena kinerja individu sangat dipengaruhi oleh kepercayaan diri, pengalaman, motivasi, dan kedisiplinan kerja (Rivai & Sagala, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi hal yang strategis bagi kemajuan perusahaan.

Indonesia dikenal sebagai salah satu negara dengan potensi besar di sektor perkebunan, khususnya kelapa sawit. Perkebunan kelapa sawit banyak berkembang pesat di wilayah Sumatra dan menjadi pusat produksi nasional. Masyarakat yang tidak memiliki cukup lahan atau pengalaman untuk bertani secara mandiri umumnya memilih bekerja di perusahaan-perusahaan besar di sektor agribisnis. Karyawan dalam sektor ini memiliki peran penting sebagai ujung tombak operasional perusahaan, sehingga keberadaan dan kinerja

mereka sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Firmansyah & Nurhayati, 2023).

Salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja mencakup perlindungan terhadap karyawan dalam proses kerja melalui penerapan standar operasional pada penggunaan mesin, bahan baku, dan peralatan kerja. Tujuannya adalah untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja yang dapat berdampak buruk pada produktivitas dan kesejahteraan pekerja (Permana & Handayani, 2021).

Selain keselamatan kerja, motivasi merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan loyal terhadap perusahaan (Lestari & Wijaya, 2022). Di samping itu, disiplin kerja juga merupakan elemen penting dalam manajemen kinerja. Disiplin mencerminkan sikap menghormati dan mematuhi aturan yang berlaku tanpa adanya paksaan, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kinerja karyawan (Sutrisno, 2023).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di PT. Sawit Sukses Sejati, ditemukan beberapa permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain aspek keselamatan kerja yang belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten, tingkat motivasi kerja yang bervariasi akibat terbatasnya fasilitas kerja dan kesempatan pengembangan diri, serta kedisiplinan karyawan yang belum optimal. Ketiga faktor tersebut—keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja—merupakan unsur yang saling berkaitan dan berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Sukses Sejati. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di perusahaan sektor perkebunan.

2. LITERATURE REVIEW

A. *Keselamatan Kerja*

Keselamatan kerja merupakan suatu bentuk upaya sistematis dan berkesinambungan dalam memberikan perlindungan kepada seluruh karyawan agar terhindar dari potensi kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan. Menurut Kasmir (2016), keselamatan kerja mencerminkan tanggung jawab perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko yang membahayakan fisik maupun mental karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya pencegahan kecelakaan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja.

Suma'mur (2001) mengemukakan bahwa indikator keselamatan kerja mencakup empat aspek utama: (1) ketersediaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai, (2) kondisi ruang kerja yang aman dan nyaman, (3) penggunaan peralatan kerja secara tepat guna dan aman, serta (4) keberadaan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami. Keempat indikator ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak hanya bergantung pada fasilitas yang disediakan, tetapi juga pada kualitas komunikasi dan kedisiplinan dalam menjalankan prosedur operasional.

Dalam praktiknya, keselamatan kerja yang efektif menuntut keterlibatan semua pihak, baik manajemen maupun karyawan, dalam membangun budaya kerja yang sadar risiko, responsif terhadap potensi bahaya, dan proaktif dalam menerapkan prinsip-prinsip keselamatan.

B. *Motivasi Kerja*

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk berperilaku secara terarah dalam mencapai tujuan tertentu di lingkungan kerja. Wibowo (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah energi psikologis yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan tugas secara optimal. Motivasi memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan bersedia menginvestasikan tenaga dan pikirannya demi pencapaian hasil kerja yang diharapkan.

Menurut P (2018), motivasi kerja dapat ditinjau melalui sejumlah indikator, antara lain: kompensasi atau balas jasa yang adil, kondisi kerja yang mendukung, fasilitas kerja yang memadai, kesempatan untuk meraih prestasi kerja, adanya pengakuan dari atasan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Indikator-indikator ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya ditentukan oleh faktor finansial, tetapi juga oleh penghargaan sosial, kenyamanan psikologis, dan aktualisasi diri dalam bekerja.

Dengan demikian, untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, perusahaan perlu memperhatikan berbagai dimensi motivasi karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, serta menyesuaikan strategi manajemen dengan kebutuhan dan aspirasi tenaga kerjanya.

C. *Disiplin Kerja*

Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh dan kesadaran karyawan dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Latainer dalam Sutrisno (2019) menekankan

bahwa disiplin merupakan bentuk penyesuaian diri yang dilakukan secara ikhlas terhadap kebijakan, tata tertib, dan nilai-nilai organisasi. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan semata, tetapi juga sebagai wujud integritas dan tanggung jawab moral terhadap tugas.

Veithzal Rivai (dalam Hafulyon, 2016:189) mengidentifikasi beberapa aspek penting dalam disiplin kerja, seperti kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, kedisiplinan dalam kehadiran, konsistensi dalam mengikuti standar operasional (SOP), kewaspadaan dalam bekerja, serta keseriusan dalam menjalankan tugas. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan ritme kerja yang stabil, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi kesalahan yang berdampak pada produktivitas.

Lebih jauh, disiplin kerja yang baik tidak semata-mata dibentuk melalui sanksi, tetapi juga melalui pembinaan, keteladanan, dan komunikasi yang efektif dari atasan. Dalam konteks ini, organisasi perlu menciptakan sistem yang mendorong kedisiplinan secara positif dan berkelanjutan, sebagai bagian dari budaya kerja profesional.

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini dilakukan di PT. Sawit Sukses Sejati, Mandailing Natal, selama Februari hingga April 2025. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh dari sumber primer melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, serta data sekunder dari dokumen dan literatur terkait.

Populasi penelitian adalah 90 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 74 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling.

Variabel yang diteliti meliputi keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Setiap variabel diukur menggunakan indikator spesifik dengan skala Likert.

Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya berdasarkan nilai r hitung dan Cronbach's Alpha. Uji asumsi klasik dilakukan mencakup uji normalitas (dengan grafik dan Kolmogorov-Smirnov), multikolinieritas (nilai VIF dan tolerance), serta heteroskedastisitas (uji Glejser). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, disertai uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (F), dan uji parsial (t) untuk mengukur kekuatan pengaruh masing-masing variabel secara keseluruhan maupun terpisah.

A. Kerangka Konseptual

1) Keselamatan Kerja (X1)

Mengacu pada upaya perusahaan untuk membentuk kondisi kerja yang ada rasa aman, sehat dan jauh dari potensi bahaya atau kecelakaan kerja. Indikator: (1) Area Lingkungan fisik, (2) area sosial psikologi, Menurut Wilson (2019)

2) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut Waluyo (2019) Indikatornya ialah: (1) rasa tanggung jawab besar, (2) Pencapaian Prestasi (3) Pengembang tindakan diri

3) Disiplin Kerja(X3)

Disiplin dalam kerja adalah bentuk rasa ketaatan yang lahir dari dalam diri seseorang dengan bentuk eksekusi yang nyata. Menurut Sungodimejo (2016:94) Indikatornya ialah: (1) disiplin waktu, (2) disiplin pada peraturan, (3) Disiplin pada norma,

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan bentuk usaha karyawan memberi pekerjaan yang maskimal guna mencapai tujuan yang maksimal. Indikator: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Kecepatan waktu, (4) Kreativitas, (5) Tanggung jawab, (6) Keterampilan, Menurut Simamora (2019)

B. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan bersifat sementara yang pada akhirnya kesimpulan itu harus diuji kebenarannya. Sesuai dengan variable yang di teliti disini, mengangkat beberapa hipotesis yaitu:

H1: Diduga keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sawit Sukses Sejati

H2: Diduga motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sawit Sukses Sejati

H3: Diduga disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Sukses Sejati

H4: Diduga keselamatan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultansecara bersama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sawit Sukses Sejati.

4. RESULTS AND DISCUSSION

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan

koefisien korelasi antara item pernyataan dengan total skor. Instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	P1	0,235	0,668	0,001	0,05	Valid
	P2	0,235	0,695	0,001	0,05	Valid
	P3	0,235	0,729	0,001	0,05	Valid
	P4	0,235	0,754	0,001	0,05	Valid
	P5	0,235	0,753	0,001	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	P1	0,235	0,756	0,001	0,05	Valid
	P2	0,235	0,747	0,001	0,05	Valid
	P3	0,235	0,756	0,001	0,05	Valid
	P4	0,235	0,754	0,001	0,05	Valid
	P5	0,235	0,704	0,001	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X3)	P1	0,235	0,783	0,001	0,05	Valid
	P2	0,235	0,718	0,001	0,05	Valid
	P3	0,235	0,779	0,001	0,05	Valid
	P4	0,235	0,704	0,001	0,05	Valid
	P5	0,235	0,758	0,001	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,235	0,799	0,001	0,05	Valid
	P2	0,235	0,820	0,001	0,05	Valid
	P3	0,235	0,754	0,001	0,05	Valid
	P4	0,235	0,769	0,001	0,05	Valid
	P5	0,235	0,716	0,001	0,05	Valid

Seluruh pernyataan dalam kuesioner terbukti valid karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel (0,235).

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen. Pengukuran menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan batas minimum reliabilitas sebesar 0,600. Hasilnya ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,767	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,799	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,802	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,828	Reliabel

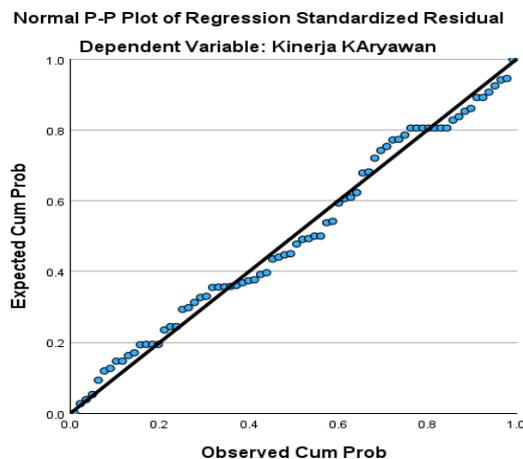
Semua variabel menunjukkan nilai Alpha di atas 0,600, sehingga dinyatakan reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji ini meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

C. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan melihat sebaran data pada grafik dan melalui metode statistik Kolmogorov-Smirnov. Hasil grafik menunjukkan titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, yang menandakan distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Diagram Pencar)

Secara statistik, hasil uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Statistik Uji	Nilai
N	74
Test Statistik	0,067
Sig (2-tailed)	0,550

Nilai signifikansi sebesar 0,550 > 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

D. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen, digunakan nilai Tolerance dan VIF. Hasilnya:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,610	1,640	Non-kolinear
Motivasi Kerja (X2)	0,308	3,251	Non-kolinear
Disiplin Kerja (X3)	0,293	3,417	Non-kolinear

Seluruh variabel bebas dalam model ini tidak mengalami multikolinearitas, karena nilai Tolerance semuanya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, semua variabel dapat dimasukkan secara bersamaan ke dalam model regresi tanpa mengganggu validitas hasil analisis.

E. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan menggunakan Uji Glejser. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
Keselamatan Kerja	0,165	0,870
Motivasi Kerja	-0,247	0,805
Disiplin Kerja	-0,311	0,054

Seluruh nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

F. Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta
(Konstanta)	8,240	1,596	—
Keselamatan Kerja	0,428	0,081	0,503
Motivasi Kerja	0,521	0,129	0,543
Disiplin Kerja	0,498	0,141	0,489

Persamaan regresi:

$$Y = 8,240 + 0,428X_1 + 0,521X_2 + 0,498X_3$$

- Berdasarkan persamaan regresi linear berganda Y, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 8,240 menunjukkan prediksi nilai dasar kinerja karyawan saat variabel keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai nol. Artinya, tanpa pengaruh dari ketiga variabel tersebut, kinerja karyawan diperkirakan berada pada angka 8,240.
- Koefisien regresi untuk variabel keselamatan kerja sebesar 0,428 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,428 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.
- Sementara itu, motivasi kerja memiliki koefisien terbesar yaitu 0,521. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,521 satuan. Besarnya koefisien ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan dua variabel lainnya.
- Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,498. Setiap kenaikan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,498 satuan. Nilai ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang hampir setara dengan motivasi kerja terhadap kinerja. Secara keseluruhan, ketiga variabel bebas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai landasan dalam peningkatan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan.

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,780	0,609	0,592	253,597

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,592 mengindikasikan bahwa 59,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

H. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

Model	F	Sig.
1	36,298	< 0,001

Nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan, keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. Uji t (Parsial)

Tabel 9. Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
Keselamatan Kerja	5,256	< 0,001
Motivasi Kerja	4,029	< 0,001
Disiplin Kerja	3,538	< 0,001

Masing-masing variabel bebas memiliki t hitung > t tabel (1,966) dan sig. < 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

J. Discussion

1) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Sukses Sejati, dengan nilai thitung sebesar 5,256 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,966, dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 (< 0,05). Hal ini menandakan bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan membuat karyawan lebih fokus dan nyaman dalam bekerja, yang berdampak langsung pada produktivitas.

Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Herizal (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh Heinrich's Domino Theory (1931), yang menjelaskan bahwa kecelakaan kerja dapat dicegah melalui pengendalian faktor penyebab, seperti menciptakan area kerja yang aman secara fisik dan psikologis. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem keselamatan kerja berjalan optimal, mulai dari penyediaan alat pelindung diri hingga tata ruang kerja yang sesuai standar, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan thitung sebesar 4,029 > ttabel (1,966) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri menjadi pendorong utama dalam memunculkan semangat kerja yang lebih tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Cion Orocomna (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan, peningkatan motivasi dapat dicapai melalui pemberian insentif, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, perusahaan harus secara aktif memperhatikan kebutuhan psikologis dan penghargaan terhadap karyawan agar tercipta semangat kerja yang kuat.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan thitung sebesar 3,538 > ttabel (1,966) dan signifikansi 0,001 < 0,05. Disiplin mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menaati aturan, menjalankan prosedur, serta menunjukkan ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin optimal kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini mendukung hasil studi Rarung (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,8 dan nilai determinasi sebesar 0,64, artinya 64% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan aturan yang jelas dan konsisten, serta memberikan sanksi dan penghargaan secara proporsional untuk membentuk budaya disiplin yang kuat.

4) Pengaruh Simultan Keselamatan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 36,298, jauh di atas Ftabel sebesar

2,80, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT. Sawit Sukses Sejati.

Didukung oleh hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592, dapat disimpulkan bahwa 59,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sisanya, sebesar 40,8%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja di perusahaan sebaiknya difokuskan pada optimalisasi ketiga faktor ini secara terpadu agar dampaknya lebih maksimal terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

5. CONCLUSION

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keselamatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Sukses Sejati, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 59,2%. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah variabel yang terbatas dan ruang lingkup yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil bersifat terbatas. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan aspek keselamatan, motivasi, dan disiplin guna mendorong produktivitas karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi untuk memperluas cakupan analisis.

REFERENCES

- Firmansyah, A., & Nurhayati, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia pada perusahaan perkebunan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 112–121.
- Hafulyon. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.
- Heinrich, H. W. (1931). *Industrial accident prevention: A scientific approach*. McGraw-Hill.
- Herizal. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 112–121.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Lestari, W., & Wijaya, Y. (2022). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45–54.
- Orocomna, C. (2018). The effect of work motivation on employee performance in private companies. *International Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 55–63.
- Permana, D., & Handayani, R. (2021). Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai faktor penentu kinerja di sektor agribisnis. *Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia*, 6(3), 33–40.
- Rarung, M. J. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan perkebunan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 77–85.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan kompetitif*. Rajawali Pers.
- Suma'mur, P. K. (2001). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hiperkes)*. Sagung Seto.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2023). *Perilaku organisasi dan disiplin kerja karyawan*. Deepublish.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yuniaristanto. (2020). *Pengukuran Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Deepublish.