

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT HEVEA MK II PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Mas Adi Prabowo
NIM : 212022304**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2026**

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT HEVEA MK II PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Mas Adi Prabowo
NIM : 212022304**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mas Adi Prabowo
NIM : 212022304
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

- a. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- b. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- c. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- d. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026


Mas Adi Prabowo

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

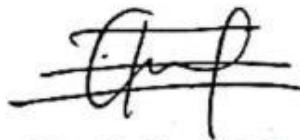
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul: Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi dan Disiplin
Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang**

Nama : Mas Adi Prabowo
NIM : 212022304
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

Pembimbing II,



Dr. Maidiana Astuti H, S.E., M.Si.
NIDN: 0225056903

**Mengetahui,
Dekan**

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Dan bersabarlah kamu. Sesungguhnya Janji Allah adalah benar.”

(QS. Ar-rum: 60)

PERSEMBAHAN

**Terucap syukur padamu ya Allah ku
persembahkan untuk :**

- ❖ Kepada Kedua Orang Tua saya
(Ayahanda Suratno dan Ibunda Eliana)
yang saya cintai, yang sudah
membesarkan, mendidik dan mendoakan
saya setiap saat.**
- ❖ Teruntuk keempat saudara saya semoga
menjadi acuan untuk menjadi lebih baik
lagi dari saya dalam segi apapun.**
- ❖ Kakek dan Nenek yang saya cintai dan
saya sayangi.**
- ❖ Almamater Kebangganku**



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang.”** Sehingga penulis dapat diselesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat oleh peneliti dalam mencapai gelar dalam Strata I Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT. kepada Nabi Muhammad SAW, dan kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Ayahanda Suratno dan Ibunda Eliana yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang, gelar ini adalah wujud nyata dari setiap tetes keringat, doa dan harapan kalian. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan oleh penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan.
5. Bapak Sudarta S.E M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik, Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si selaku Dosen Penelaah I Sempro dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Dosen Penelaah II Sempro.
6. Bapak dan Ibu Seluruh Dosen Pengajar serta seluruh staff program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Univeristas Muhammadiyah Palembang.
7. Ibu Lisma dan Seluruh Karyawan PT. Hevea MK II Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
8. Superhero dan Panutanku, Ayahanda Suratno, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis

mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

9. Pintu Surgaku, Ibunda Eliana, beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi, serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada ke 4 saudara perempuanku Apriani melia, Yuli amggraini, Elsa Septiana, Zee elvira, yang senantiasa menjadi sumber semangat dan kekuatan bagi penulis. Terima kasih atas doa, dukungan moral, perhatian, serta motivasi yang selalu diberikan, terutama di saat penulis menghadapi kesulitan dalam proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan dukungan yang diberikan menjadi salah satu faktor penting yang mendorong penulis untuk tetap bertahan dan menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
11. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kakak ipar tercinta, Albert Franjaya dan Dian Prawi, yang telah banyak memberikan nasihat, arahan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Nasihat yang diberikan menjadi penguat bagi penulis dalam menghadapi berbagai kesulitan, sehingga penulis dapat tetap semangat dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada keponakan tercinta, Anom Saputro, Attallah Gibran, Arthur Sauqy, Nadira, nasyabilla yang selalu menjadi sumber kebahagiaan dan semangat bagi penulis. Semoga ke depan dapat tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik, meraih pendidikan

setinggi-tingginya, bahkan mampu mencapai dan melampaui apa yang telah penulis capai saat ini.

13. Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada bik Srik, yang dengan penuh keikhlasan senantiasa membantu dan mendukung penulis sejak awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Selama kurang lebih 3,5 tahun, bibik selalu ada memberikan bantuan, perhatian, serta dukungan, terutama di saat penulis menghadapi berbagai kesulitan. Kebaikan dan ketulusan bibi menjadi salah satu kekuatan bagi penulis untuk terus bertahan dan menyelesaikan studi ini dengan baik.
14. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Elsa Mauledy. Terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan hidup penulis menyusun skripsi. Berkontribusi baik tenaga, waktu, menemani, mendukung, serta menghibur penulis saat dalam kesedihan, mendengarkan keluh kesah dan meyakinkan penulis untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini selesai.
15. Ucapan terima kasih yang tulus dan mendalam penulis sampaikan kepada keluarga tercinta MMC club, yang dengan penuh keikhlasan telah menerima, menjaga, dan mendampingi penulis selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala kasih sayang, perhatian, bantuan, serta doa yang tidak pernah putus, terutama di saat penulis berada dalam kesulitan. Kehadiran kalian bukan hanya sebagai tempat bersandar, tetapi juga sebagai sumber kekuatan dan semangat bagi penulis untuk terus melangkah hingga mampu menyelesaikan studi ini dengan baik. Segala kebaikan yang telah diberikan akan selalu penulis

kenang dan hargai.

16. Terima kasih kepada Sahabatku, Alhamdulillah, atas dukungan, doa, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis selama masa awal pendaftaran sampai selesai 3,5 tahun perkuliahan dan ini adalah bentuk cinta dan kasih penulis kepadamu, semoga kita sama-sama sukses di kemudian hari dan selalu bahagia sampai akhir hayat.

17. Kepada sahabat-sahabat ku dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terima kasih atas bantuan dan semangatnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Bakarokatu.

Palembang, Maret 2026

Penulis

Mas Adi Prabowo

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xxi
HALAMAN DAFTAR ISI GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR ISI TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ASTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
A. Landasan teori.....	12
B. Penelitian sebelumnya	28

C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis	35
BAB III	36
METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasional Variabel	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Data yang diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	41
BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V	75
SIMPULAN DAN SARAN	75
A. Simpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR ISI GAMBAR

Gambar II.1: Kerangka Pemikiran.....	34
--------------------------------------	----

DAFTAR ISI TABEL

Tabel I.1 Target & Realisasi Produksi PT. Hevea MK II Palembang Tahun 2021–2025.....	5
Tabel 1.2 Hasil Pra Riset Jawaban Responden PT Hevea MK II di Palembang	6
Tabel I.3 Data Jumlah Kejadian Kecelakaan Kerja PT. Hevea MK II Palembang Tahun 2021–2025	8
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator Variabel	377
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Hevea MK II Palembang Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	399
Tabel VI.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y), Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₁), Motivasi (X ₂) dan Disiplin (X ₃)	51
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	544
Tabel IV.6 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel IV.7 Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₁).....	577
Tabel IV.8 Motivasi Kerja (X ₂)	599
Tabel IV.9 Disiplin Kerja (X ₃)	60
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	62
Tabel IV.11 Anova	63
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	644
Tabel IV.13 Koefisiens Determinasi.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

Lampiran 3: Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4: Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5: Uji validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6: Uji Linier Berganda, Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi

Lampiran 7: Tabel Distribusi F

Lampiran 8: Tabel Distribusi r

Lampiran 9: Tabel Distribusi t

Lampiran 10: Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 11: Kartu Aktivasi Bimbingan Skripsi

Lampiran 12: BPP

Lampiran 13: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

Lampiran 14: Hasil Cek Plagiasi

Lampiran 15: Sertifikat AIK

Lampiran 16: Sertifikat Komputer

Lampiran 17: Sertifikat SPSS

Lampiran 18: Sertifikat SKPI

Lampiran 19: Biodata Penulis

Lampiran 20: Artikel

ABSTRAK

Mas Adi Prabowo / 212022304 / 2026 / Pengaruh keselamatan kesehatan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada belum optimalnya kinerja karyawan yang terlihat dari hasil kerja yang belum maksimal dan belum tercapainya target perusahaan secara konsisten. Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang belum optimal, motivasi kerja yang masih rendah, serta disiplin kerja yang belum maksimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda serta pengujian hipotesis melalui uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Mas Adi Prabowo / 212022304 / 2026 / Pengaruh keselamatan kesehatan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang / Human Resource Management.

This study aims to determine the effect of occupational health and safety, work motivation, and work discipline on employee performance. The background of this research is based on the suboptimal employee performance as indicated by the inconsistency in achieving company targets. This condition is assumed to be influenced by the implementation of occupational health and safety, work motivation, and work discipline. This study uses a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was carried out using multiple linear regression and hypothesis testing through F-test, t-test, and coefficient of determination. The results show that occupational health and safety, work motivation, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, each variable has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that the independent variables explain employee performance, while the rest is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Kasmir, 2019). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan (Hasibuan, 2017).

Terlebih di era globalisasi saat ini, persaingan dunia kerja semakin ketat dan menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat meningkatkan produktivitas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan disebut Kinerja.. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Adapun Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja (Kasmir, 2019).

Berdasarkan pendapat Kasmir tersebut Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah

proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan (Robbins dan Judge, (2017). Motivasi dapat berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan turunnya kinerja dan produktivitas kerja.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019), Disiplin merupakan Sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi norma dan peraturan, Disiplin juga menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, Karakteristik disiplin lainnya adalah konsistensi dalam tindakan, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam menggunakan peralatan yang mendukung kerja karyawan dalam memenuhi target yang ingin dicapai perusahaan. Kesehatan keselamatan kerja sebagai akibat penggunaan teknologi juga diperlukan. Bagi perusahaan Kesehatan keselamatan kerja (K3) merupakan beban. Padahal karyawan yang sehat dalam bekerja serta terjaga resiko kecelakaan kerja akan mengurangi resiko kerugian. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) mempengaruhi kinerja secara positif melalui peningkatan produktivitas, motivasi, disiplin dan kepercayaan diri karyawan karena lingkungan kerja yang aman dan sehat. Selain itu, dalam industri pengolahan karet seperti PT Hevea MK II Palembang, aktivitas kerja yang dilakukan karyawan memiliki tingkat risiko yang cukup tinggi karena melibatkan mesin produksi berskala besar, lingkungan kerja yang basah, serta proses operasional yang berlangsung secara terus-menerus. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh prosedur kerja dilaksanakan secara disiplin agar risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Penerapan K3 yang baik tidak hanya memungkinkan karyawan bekerja dengan aman, tetapi juga menciptakan rasa nyaman yang berdampak pada meningkatnya konsentrasi serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, aspek K3 memiliki peran strategis dalam membantu perusahaan mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Penerapan K3 yang baik meminimalkan risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian Sitorus (2022) bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pengolahan karet di PTPN III. Hasil penelitian Harianja dan Gultom (2023) pada pabrik Rubber Sumut dan Pakpahan (2024) pada PT Osa Industries Indonesia Jakarta Selatan menemukan bahwa K3, motivasi dan disiplin kerja meningkatkan produktivitas operator mesin SIR. Berbeda dengan

hasil penelitian Tambunan dkk (2021) pada pabrik pengolahan karet medan, yaitu motivasi dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dikarenakan budaya dan jam kerja yang fleksibel bagi para karyawannya.

Kinerja perusahaan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja karyawan juga penulis lihat pada PT. Hevea MK II merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet mentah (slab) menjadi karet kering (blanket) untuk kemudian diekspor ke berbagai negara. PT. Hevea MK II Palembang didirikan pada tahun 2010, di atas area yang luas ±10 hektar berlokasi di Jl. Sosial RT. 15 RW. 04 Kel. Gandus, Kec. Gandus, Palembang. Awal mulanya PT. Hevea MK II hanya merupakan substansi dari PT. Muara Kelingi (sejak 1960) di mana Hevea MK hanya mengambil alih kepemilikan dari aset-aset yang ada, di mana manajemen dan operasionalnya masih sama seperti sebelumnya. Untuk meningkatkan daya saing dan memperluas pasarnya, PT. Hevea MK II meningkatkan kemampuan pengelolaan karet alaminya dengan standar dan pengujian kualitas melalui analisis laboratorium sesuai dengan Standard Indonesian Rubber (SIR)/SNI 06-1903-2000.

Produk PT. Hevea MK II telah masuk ke pasar di negara-negara seperti Amerika Serikat, Eropa, Jepang, China, Korea dan lainnya, karena peningkatan ini, serta komitmen manajemen untuk meningkatkan kualitas produk dan kerjasama seluruh staf. Selanjutnya, pasar- pasar ini akan berkembang dan semakin dikenal di pasar internasional.

Pada PT. Hevea MK II dalam produktivitasnya mengolah karet, memiliki target yang harus dicapai karyawannya. Adapun target dan realisasi produksi PT. Hevea MK II Palembang, tertera sebagaimana tabel berikut.

Tabel I.1
Target & Realisasi Produksi Karet PT. Hevea MK II Palembang
Tahun 2021–2025

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Tercapai (%)	Persentase belum Tercapai (%)
2021	80.000.000	49.208.734	61%	39%
2022	85.000.000	64.786.648	76%	23%
2023	85.000.000	57.047.666	67%	33%
2024	85.000.000	49.308684	58%	42%

Sumber : PT HEVEA MK II 2025

Berdasarkan Tabel I.1 diketahui bahwa kinerja produksi karet 4 tahun terakhir belum sepenuhnya tercapai. Terlihat pada tahun 2021 baru tercapai 61%, pada tahun 2022 ada kenaikan sebesar 76% dan pada tahun berikutnya mengalami penurunan kembali. Pencapaian produksi di atas menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang.

Fakta penurunan pencapaian produksi pada beberapa tahun terakhir memberikan indikasi bahwa terdapat faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Selain persoalan teknis operasional, kondisi psikologis karyawan seperti motivasi, semangat kerja, serta rasa aman saat bekerja menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan.

Ketika ketiga aspek tersebut tidak terpenuhi, karyawan cenderung bekerja kurang optimal, tidak fokus, dan memiliki kecenderungan untuk

melakukan kesalahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak hanya berfokus pada peralatan atau manajemen produksi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Untuk mengetahui fenomena permasalahan yang ada di PT. Hevea MK II Palembang, peneliti mengumpulkan Data Pra Riset yang telah disebar kepada karyawan sebanyak 30 responden sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Jawaban Responden PT Hevea MK II di Palembang

Motivasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa termotivasi oleh gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya	12	18
2	Kondisi kerja diperusahaan membuat saya merasa aman dan terlindungi dari risiko kecelakaan	10	20
3	Fasilitas disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya untuk bekerja optimal	14	16
4	Saya mendapat penghargaan atau pujian dari atasan atas prestasi kerja saya	16	14
5	Suasana kerja profesional mendorong motivasi saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik	11	19
6	Saya merasa puas dengan peluang pengembangan karir di perusahaan ini	13	17

Disiplin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditetapkan	15	15
2	Saya menaati semua peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan	12	18
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang diberikan	14	16
4	Saya menghindari perilaku yang dapat mengurangi produktivitas seperti membuang waktu	16	14
5	Hubungan baik dengan rekan kerja membantu saya menjaga disiplin dalam bekerja	10	20

6	Saya merasa bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan oleh atasan	13	17
---	---	----	----

Keselamatan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan menyediakan APD lengkap dan sesuai standar untuk pekerjaan saya	14	16
2	Saya selalu menggunakan APD saat bekerja sesuai prosedur	18	12
3	Lingkungan kerja saya bersih, tertata, dan aman dari potensi bahaya	13	17
4	Mesin dan peralatan kerja dirawat dengan baik sehingga aman digunakan	12	18
5	Saya memahami prosedur keselamatan kerja yang berlaku di Perusahaan	17	13
6	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai (P3K, klinik, dsb.)	11	19

Sumber : PT Hevea MK II Palembang, 2025

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan pada karyawan PT Hevea MK II Palembang, dapat disimpulkan bahwa kondisi motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari hasil angket yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum memiliki tingkat motivasi dan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari sisi motivasi kerja, karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah terhadap beberapa aspek penting, seperti gaji yang belum sebanding dengan kontribusi, kondisi kerja yang belum sepenuhnya aman dan nyaman, serta fasilitas kerja yang dinilai belum memadai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kembali sistem kompensasi, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tabel I.3
Data Jumlah Kejadian Kecelakaan Kerja PT. Hevea MK II Palembang
Tahun 2021–2025

Tahun	Jumlah Kejadian Kecelakaan Kerja	Keterangan
2021	11 kejadian	89% karena tidak memenuhi prosedur kerja; 11% tidak menggunakan standar APD
2022	9 kejadian	83% karena tidak memenuhi prosedur kerja; 17% tidak menggunakan standar APD
2023	8 kejadian	87% karena tidak memenuhi prosedur kerja; 13% tidak menggunakan standar APD
2024	7 kejadian	85% karena tidak memenuhi prosedur kerja; 15% tidak menggunakan standar APD

Sumber: EHS (Environment Health Safety) Officer PT. HEVEA MK II

Pada empat tahun kebelakang sebelumnya terjadi peningkatan kecelakaan pada karyawan, dan berulang terjadi pada tahun selanjutnya 2021-2024 walaupun tingkatnya mengalami penurunan, ini terbukti bahwa sistem manajemen K3 sangat diperlukan untuk mengurangi angka kecelakaan bahkan angka kematian karyawan untuk perusahaan yang memiliki tingkat risiko bahaya lebih tinggi.

Berdasarkan uraian dari variabel disiplin kerja, hasil pra riset menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya datang tepat waktu, menaati peraturan perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan. Beberapa karyawan juga masih menunjukkan perilaku yang mengganggu produktivitas, seperti membuang waktu, serta kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, hubungan antar rekan kerja yang belum optimal juga berpengaruh terhadap rendahnya tingkat disiplin di lingkungan

kerja. Hal ini menandakan bahwa perusahaan perlu melakukan pengawasan, pembinaan, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara tegas agar disiplin kerja dapat meningkat. Secara keseluruhan, hasil pra riset ini menggambarkan bahwa rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan berpotensi memengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, kedua aspek tersebut penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Hevea MK II Palembang.

Dengan adanya hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada menjadi topik dan objek penelitian dengan mengambil judul PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PT HEVEA MK II PALEMBANG.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan pokok masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang?
3. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang?

4. Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang.
2. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu dan wawasan serta pemahaman yang lebih luas lagi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kesehatan keselamatan kerja (K3), motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman bagi perusahaan

untuk mengetahui apa saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kesehatan keselamatan kerja (K3), motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep & Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andriansyah. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Palembang*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewi Ratnasari, & Firmansyah, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Dwi, dkk. (2020). *Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, et al. (2021). *Manajemen Kinerja*.
- Hadiwijaya, & Ahmad. (2023). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Halomoan, & Suhartono. (2020). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nuraldy. (2020). *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*.
- Pakpahan. (2024). *Pengaruh K3, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Operator Mesin SIR*.
- Purnama Sari, & Karlina, E. (2025). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Darma Sejati*.
- Putri. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sari. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Terang Abadi Palembang*.
- Sitorus. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan K3 terhadap Kinerja Karyawan PTPN III*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Tambunan, dkk. (2021). *Pengaruh Motivasi dan K3 terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Karet Medan*.
- Wau, J. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Zelhan Aditya, M., Lukman, & Syamtinningrum, M. D. P. (2025). *Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina RU V Terminal Lawe-Lawe*.